

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA PIEL

Comisión Consultiva Nacional  
de Convenios Colectivos

Carlos L. Alfonso Mellado  
(Director)



**INFORMES  
Y ESTUDIOS**  
RELACIONES  
LABORALES



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN

NIPO: 790-09-151-7

MINISTERIO DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN

**Subdirección General de Información  
Administrativa y Publicaciones**

RET. 09-2268

La negociación colectiva  
en el sector de la piel

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales      Núm. 90

# La negociación colectiva en el sector de la piel

**Director:**

Carlos L. Alfonso Mellado

**Coordinadora:**

Carmen Salcedo Beltrán

**Autores:**

Carlos L. Alfonso Mellado

Gemma Fabregat Monfort

Beatriz Lleó Casanova

Salomé Peña Obiol

Carmen Salcedo Beltrán

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

Universidad de Valencia E.G.

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Trabajo e Inmigración**

**Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@mtin.es](mailto:sgpublic@mtin.es)

Internet: [www.mtin.es](http://www.mtin.es)

NIPO: 790-09-153-8

ISBN: 978-84-8417-335-9

Depósito legal: M-30131-2009

Impreso en papel reciclado libre de cloro

Imprime: Artesa, S. L.



## ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
PRESENTACIÓN.....	9
PRINCIPALES ABREVIATURAS .....	11
INTRODUCCIÓN .....	13
<i>Carlos L. Alfonso Mellado</i>	
1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL.....	23
<i>Carlos L. Alfonso Mellado</i>	
2. INGRESO EN LA EMPRESA (PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL).....	55
<i>Carmen Salcedo Beltrán</i>	
3. POLÍTICA DE EMPLEO (PLURIEMPLEO, FORMA- CIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE CONTRATOS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL).....	79
<i>Carmen Salcedo Beltrán</i>	
4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS.....	89
<i>Gemma Fabregat Monfort</i>	
5. RETRIBUCIONES (SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES) .....	125
<i>Carmen Salcedo Beltrán</i>	
6. TIEMPO DE TRABAJO .....	145
<i>Carlos L. Alfonso Mellado</i>	

	<u>Pág.</u>
7. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR .. <i>Gemma Fabregat Monfort</i>	195
8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES..... <i>Beatriz Lleó Casanova</i>	211
9. PROTECCIÓN SOCIAL..... <i>Carlos L. Alfonso Mellado</i>	245
10. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA..... <i>Gemma Fabregat Monfort</i>	261
11. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDI- CIONES DE TRABAJO..... <i>Gemma Fabregat Monfort</i>	267
12. LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO (EXCEDENCIAS Y OTRAS SUSPENSIONES) ..... <i>Beatriz Lleó Casanova</i>	291
13. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ..... <i>Beatriz Lleó Casanova</i>	329
14. DERECHOS COLECTIVOS..... <i>Salomé Peña Obiol</i>	367
15. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ..... <i>Salomé Peña Obiol</i>	399
16. COMISIÓN PARITARIA ..... <i>Salomé Peña Obiol</i>	411
17. RÉGIMEN DISCIPLINARIO ..... <i>Beatriz Lleó Casanova</i>	443
18. LA ADECUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN A LA PRE- VISIÓN DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERA- LES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ..... <i>Carlos L. Alfonso Mellado, Gemma Fabregat Monfort, Bea- triz Lleó Casanova, Salomé Peña Obiol y Carmen Salcedo Beltrán</i>	469
19. FUENTES UTILIZADAS .....	521
20. VALORACIÓN CRÍTICA.....	525
CONCLUSIÓN FINAL.....	591

## PRESENTACIÓN

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó en el año 2008 la realización de un estudio sobre la negociación colectiva en el sector de la piel, y decidió encargar esta tarea al profesor D. Carlos L. Alfonso Mellado, quien asumió su elaboración con un amplio equipo de trabajo formado por prestigiosos profesores de la Universidad de Valencia E. G.

Para la realización de este estudio los autores han analizado minuciosamente los convenios colectivos del sector de la piel, que comprende las actividades de curtidos, calzado, marroquinería, fabricación de guantes, confección de piel, así como otras actividades conexas. En la primera parte del estudio se describe la realidad del sector de la piel y sus singulares características, en cuanto al tamaño de las empresas, o la dinámica exportadora-importadora, entre otros aspectos; y a continuación se analizan propiamente los diversos convenios existentes en el sector, haciendo referencia expresa y literal a alguna de las cláusulas más significativas. Se incorporan asimismo al estudio unas conclusiones acerca del impacto que en la negociación colectiva del sector de la piel han tenido los Acuerdos Interfederales sobre Negociación Colectiva y sobre el contenido de los propios convenios, haciendo hincapié en lo que podrían considerarse buenas prácticas negociales, o sugiriendo los aspectos que podrían ser mejorables, como es bien lógico, sin menoscabo o desconocimiento de la autonomía de las partes negociadoras en los diferentes ámbitos.

No es posible concluir esta breve presentación sin mostrar a los autores nuestra satisfacción y agradecimiento por el trabajo realiza-

do, y al Ministerio de Trabajo e Inmigración por la financiación de esta nueva iniciativa de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y por la publicación de su resultado. Todo lo cual ha permitido, una vez más, a este organismo desarrollar sin trabas su papel de Observatorio de la Negociación Colectiva, que le fue atribuido por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, en línea con la Declaración para el Diálogo Social, de 8 de junio de 2004, firmado por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.

Madrid, junio de 2009

Carolina Martínez Moreno  
Presidenta de la CCNCC

## PRINCIPALES ABREVIATURAS

<b>ANC</b>	Acuerdo Interconfederal de la Negociación Colectiva.
<b>art.</b>	Artículo.
<b>AT</b>	Accidente de Trabajo
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>CC</b>	Convenio Colectivo.
<b>ET</b>	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (BOE de 29 de Marzo).
<b>ETT</b>	Empresa de Trabajo Temporal
<b>IT</b>	Incapacidad Temporal
<b>LOI</b>	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo).
<b>LOLS</b>	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE de 8 de agosto).
<b>LPRL</b>	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre).
<b>RD</b>	Real Decreto.



## INTRODUCCIÓN

*Carlos L. Alfonso Mellado*

El presente estudio pretende analizar la negociación colectiva en el sector de la piel y el calzado.

Parece imprescindible que el estudio identifique inicialmente el sector sobre el que va versar y, posteriormente, exprese algunos datos que enmarquen la situación general del mismo lo que, sin duda, puede ayudar a entender los resultados de la negociación colectiva.

El primer problema, pues, es la identificación del sector.

Tradicionalmente éste no ha estado comprendido en un único epígrafe de la clasificación nacional de actividades económicas; así ocurría en la precedente y así ocurre en la CNAE-2009.

Utilizando esta clasificación actualizada (2009) cabe identificar diversos numerales en los que pueden encontrarse empresas del sector.

Así, en el epígrafe 14, actividad textil y de confección, se recogen los subepígrafes 14.11 (confección de prendas de vestir de cuero) y 14.12 (fabricación de artículos de peletería); a su vez, en el epígrafe 15, que es el que acoge más directamente a las empresas de piel y calzado, se recogen subepígrafes que, como se verá al analizar los convenios concretos, tienen dinámicas negociales claramente diferenciadas. El subepígrafe 15.1 recoge las actividades de preparación, curtido y acabado del cuero y la marroquinería en general (15.11 y 15.12), y el subepígrafe 15.2, recoge la actividad de fabricación del calzado.

Ahora bien, si en estos epígrafes (15 y parcialmente 14) se encuentra el núcleo fundamental de empresas del sector, no puede ignorarse que pueden encontrarse empresas en otros epígrafes, bien por fabricar complementos de madera o caucho o plástico (subepígrafes 16.19, 22.19 y 22.29), o por realizar productos específicos (como botas de esquí, subepígrafe 32.3.0).

Todo ello hace complejo definir el sector.

Incluso es complejo definir el número de empresas y trabajadores del mismo.

En la última encuesta de población activa (fuente: INE) se daba una cifra de ocupación en la industria de cuero y calzado que ascendía a 63.700 trabajadores.

Pero, si atendemos al núcleo central de las empresas que pueden integrar el sector, la CNAE-93 daba para 2007, los siguientes datos:

- Industria de Peletería, 231 empresas y 2.110 trabajadores.
- Preparación, curtido y acabado del cuero, 247 empresas y 4.968 trabajadores.
- Marroquinería, guarnicionería, etc., 794 empresas y 7.105 trabajadores.
- Calzado, 3135 empresas y 36140 trabajadores.

Si sumamos los empleados, tendremos unos 50.000, lo que indica, sin duda, que, o existe un volumen de economía no regularizada importante (de unos 12.000 empleados), o existen numerosas empresas que se dedican a actividades relacionadas con el sector pero que no se computan estadísticamente en el mismo, o se da una combinación de ambas circunstancias.

Los datos de empresas y empleo que se han indicado son bastante fiables aunque no coincidan exactamente con los que en algunos casos suministran los agentes sociales y económicos presentes en el sector.

Así, el Anuario del Calzado 2007 (último publicado), que utiliza como fuentes los datos del INE y los propios de la FICE (entidad empresarial del sector del calzado), señala que en esa actividad (calzado), en el año 2006 existían 2.283 empresas que daban ocupación a 33.521 trabajadores. El nivel de ocupación se ha contrastado en fuentes sindicales, que lo cifran en algo menos de 40.000 trabajadores (datos suministrados por CCOO y UGT).

Puede verse que el dato de empleados coincide bastante con el suministrado por el INE, pero no el de empresarios del sector, que presenta una desviación, difícil de explicar, de casi 1.000 empresas.

Algo parecido ocurre en el sector del curtido.

Los medios sindicales hablan de una ocupación de algo menos de 4.000 trabajadores y la asociación empresarial CEC-FECUR identifica en su página web el sector, aludiendo a la existencia en el año 2007 de 132 empresas que dan ocupación a 4.056 trabajadores.

En esta actividad los datos de trabajadores se desvían sobre los que ofrece la CNAE en casi un 25%, pero, sobre todo, el número de empresas se reduce, de nuevo inexplicablemente, a poco más de la mitad de las que calcula la CNAE.

Más sorprendentes son los datos que suministra la Asociación Española de Fabricantes de Marroquinería en su anuario de marroquinería, disponible en la página web de ASEFMA, que alude a la existencia en 2007 de 1.618 empresas y 15.212 empleados, cifras muy superiores a las que dan los datos del INE.

Puede verse, pues, que el sector presenta alguna complejidad en su propia identificación, a lo que se añade a efectos de estudio de la negociación colectiva la presencia de convenios obsoletos que, en algún caso, pueden no tener ya aplicación práctica pero que siguen vigentes e incluso la presencia de convenios de actividades similares (por ejemplo, fabricación de calzado de caucho) pero que, en opinión que se ha contrastado con los agentes sociales y económicos, no pueden entenderse incluidos entre los que comprende la negociación colectiva del sector.

A efectos de estudio de la negociación puede entenderse que el sector comprende cuatro grandes grupos de actividades:

— La relativa al curtido, correas, cueros y pieles, que cuenta con un convenio estatal propio.

— La relativa al calzado, excluyendo, como se ha dicho, la fabricación del calzado de caucho. Esta actividad o subsector (entendiendo por sector la totalidad de la industria de piel y calzado) cuenta con dos convenios estatales, que se completan con un convenio de ámbito mucho más concreto.

— La relativa a la marroquinería, que no cuenta con convenio estatal, aunque sí con un convenio interprovincial de un ámbito bas-

tante amplio y, por supuesto, con otros muchos convenios de diverso ámbito: comunidad autónoma, pluriprovincial, provincial.

— Finalmente, un grupo de varios, centrado esencialmente en actividades de fabricación de guantes y confección en piel que cuenta con algunos convenios de ámbito de comunidad autónoma y alguno provincial.

Esos cuatro grupos de actividades comprenden, pues, el sector a efectos de este estudio y sobre ellos versará el mismo.

Identificado así el sector, cabe ofrecer algunos datos sobre el mismo.

El primero es que es un sector en regresión.

Los agentes sociales y económicos y los datos estadísticos coinciden en que, en general, el sector pierde empresas y empleo, incluso en algunas actividades en forma bastante intensa.

Conforme a las estadísticas del INE y de FICE de empleo en el calzado, sólo esta actividad entre 2000 y 2006 habría perdido más de una cuarta parte del empleo total (más de 12.000 trabajadores, de los 46.300 que había en 2002).

La misma percepción existe en las otras actividades.

Esta situación se debe sobre todo al elevado volumen de importaciones de terceros países, con costes muy inferiores a los españoles y también a fenómenos de deslocalización que, conforme a lo que los agentes sociales y económicos informan, se producen, fundamentalmente, hacia el norte de África y hacia el Sudeste Asiático.

Ello es especialmente acusado en algún sector.

Así, por ejemplo, esos fenómenos de deslocalización se ven potenciados en las actividades de curtido como consecuencia de que en algunos casos los trabajos son muy contaminantes y existe dificultad para compatibilizarlos con las legislaciones europeas al respecto.

En otros casos, como el calzado, la razón de la deslocalización parece esencialmente económica, centrada en los menores costes de fabricación, hasta el extremo de que algunas empresas tradicionales del calzado han reconvertido su actividad hacia la mera distribución, deslocalizando toda su producción o encargándola a terceras empresas. De este modo alguna empresa tradicionalmente vinculada

al Calzado ha dejado de aplicar el convenio correspondiente por no mantener ya actividad industrial, de fabricación, considerando que su actividad es puramente comercial.

Precisamente la huida de los costes empresariales (fiscales y laborales) puede explicar la presencia de un cierto sector no regularizado de empresas que trabajan en la economía informal o, incluso, según la opinión de medios sindicales, de que en ciertas zonas y en algunas empresas parte de la actividad se realice mediante trabajo a domicilio no declarado, como se apunta en la fabricación del calzado en relación con el acabado.

Pese a los fenómenos de deslocalización y al alto volumen de importaciones, algunas de las actividades presentan también un elevado volumen de exportación, demostrando, así, que existe en ellas un fuerte comercio internacional que no se expresa sólo en una dirección.

En este sentido son reveladores los datos que ofrecen las propias asociaciones empresariales.

Así, CEC-FECUR señala en su página web que el volumen de producción del sector del curtido en el año 2007 ascendió a 884 millones de euros, reflejando unas exportaciones de 339 millones de euros y unas importaciones de 320 millones.

En cuanto a FICE, señala que en el sector del calzado en el año 2006 se fabricó por valor de 2.059 millones de euros, exportándose 94.6 millones de pares de zapatos por valor de 1.718,3 millones de euros y se importaron 295.7 millones de pares por un valor de 1637,3 millones de euros.

ASEFMA señala que la producción total en 2007 llegó a los 1.886,4 millones de euros, alcanzando las importaciones 919,08 millones de euros y las exportaciones los 419,21 millones de euros.

Puede verse, pues, que el sector presenta un alto nivel de importación y exportación simultáneamente.

Además, el análisis de los datos permite concluir que en el ámbito del calzado, se importan zapatos baratos (media de algo más de 5 euros por par), mientras que se exportan zapatos más caros (media de más de 18 euros por par).

Todo ello hace que el sector dependa bastante de la situación del comercio internacional.

Otras dos características del sector son que en su composición predomina la pequeña empresa y que presenta una fuerte concentración geográfica.

En efecto, los datos sobre empleo en el núcleo esencial del sector que antes se ofrecieron reflejaban la existencia de más de 4.000 empresas para unos 50.000 empleados, por lo que el tamaño medio se situaba en 12 trabajadores.

Esa cifra se corrobora en los datos que pueden extraerse de la información de las propias asociaciones empresariales, confirmada en medios sindicales.

Así, como ya se dijo, FICE reflejaba algo más de 2.200 empresas para unos 33.000 trabajadores, por lo que el tamaño medio se sitúa en 11 trabajadores; el desglose por tamaño de la empresa evidencia que el 78% de las empresas tienen menos de 20 trabajadores, mientras que sólo poco más del 3% de las empresas superan los 50 trabajadores.

En el sector del curtido el tamaño medio de empresa, si hacemos referencia a los datos suministrados por CEC-FECUR es algo mayor, pues se alude a la existencia de 132 empresas y unos 4.000 trabajadores, lo que llevaría a un tamaño medio de unos 33 trabajadores por empresa, pero, según los datos desglosados que ofrece, más de la mitad de empresas no llegan a los 20 trabajadores, sólo 21 pasan de 50 trabajadores y, de ellas, sólo 8 tienen más de 100 trabajadores.

ASEFMA señala que en marroquinería el 82,82% de empresas tienen entre 1 y 10 trabajadores, el 16,03% tienen entre 10 y 49; solamente el 1,15% de empresas superan los 49 trabajadores.

Puede concluirse, pues, que todos los datos y la opinión de los agentes sociales y económicos del sector es que en éste predomina la pequeña empresa.

En cuanto a la concentración geográfica, ésta es menor en la actividad de marroquinería, pero muy acusada en el curtido y bastante en el calzado, siendo imposible de valorar en el sector de confección en piel, aunque, si hay que juzgar por los convenios que subsisten, sólo en Cataluña, Madrid y Burgos tendría una cierta dimensión.

En el calzado, el Anuario del Calzado recoge que más del 65% de las empresas y casi el 63% del empleo se encontraba localizado en 2006 en la Comunidad Valenciana, seguida a mucha distancia por Castilla-La Mancha donde radicaban más del 10% de las empresas

que daban ocupación a más del 12% de los trabajadores. También en La Rioja, Islas Baleares, y algunas zonas de Aragón, Murcia y Andalucía, existía actividad significativa de calzado, aunque siempre en áreas geográficas muy definidas.

En el curtido, la concentración geográfica en Cataluña y la Comunidad Valenciana es muy alta, radicando en ambas comunidades aproximadamente el 75% de las empresas, conforme a los datos de CEC-FECUR.

En el sector de marroquinería, aunque aparentemente la dispersión es mayor atendiendo al número de convenios existentes, en medios sindicales se apunta a que también se concentra buena parte de la actividad en Cataluña, Comunidad Valenciana, la zona Centro (Madrid y parte de las dos Castillas) y en Andalucía.

ASEFMA señala que el 31,40% de las empresas de marroquinería radican en Andalucía, el 18,91% en la Comunidad Valenciana, el 12,30% en Cataluña, el 12,12% en Madrid y el 25,27% en las restantes comunidades, lo que confirma que, aunque existe mayor dispersión que en otras actividades, también hay una elevada concentración de empresas en ciertas zonas geográficas.

Incluso medios sindicales apuntan en relación con todo el sector que la localización geográfica se corresponde, en ocasiones, con una cierta especialización en el producto, por ejemplo en el tipo de calzado fabricado.

Por otro lado, es bastante general la impresión en todos los agentes sociales y económicos del sector de que, aunque éste se encuentra en general sometido a una fuerte crisis, la misma no impacta por igual ni en todas las actividades, ni en todas las zonas geográficas, existiendo algunas en mejor situación que otras.

En todo caso, la situación general del sector llevó a que se negociase con las asociaciones empresariales y sindicales más representativas y a que finalmente se aprobase por el Gobierno, un Plan de apoyo al sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería.

Este Plan, originalmente, contemplaba actuaciones del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, centradas esencialmente en impulsar la competitividad de sectores tradicionales, en reindustrializar zonas afectadas por procesos de deslocalización y ajuste, en promoción del mercado interior y exterior y en algunas medidas de

incentivación fiscal. Además también se contemplaban actuaciones muy diversas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El citado plan se ha demorado mucho en su aplicación, como consecuencia del examen que las autoridades de la Unión Europea han realizado de ciertas medidas incluidas en el mismo, para determinar si resultaban compatibles con el Tratado de la Comunidad Europea.

El análisis afectaba esencialmente a las medidas laborales pues las otras, en opinión de los agentes sociales y económicos se fueron aplicando sin especiales problemas.

De hecho las medidas laborales estaban contenidas en un Acuerdo que el Gobierno aprobó el 5 de octubre de 2007. La declaración comunitaria de conformidad con las medidas planteadas se produjo mediante decisión comunitaria de 10 de diciembre de 2008, concretamente mediante la Decisión C (2008) 7807 final.

A raíz de dicha Decisión el Gobierno aprobó el Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero, publicado en el BOE de 24 de febrero, por el que se establecen medidas para facilitar la adaptación laboral del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería a los cambios estructurales en el comercio mundial.

El Real Decreto diseña medidas muy diversas que, lógicamente, no tienen impacto en los convenios estudiados que son anteriores a su implementación.

En todo caso es conveniente tener en cuenta que las medidas introducidas afectan esencialmente a los siguientes aspectos:

- Apoyo a actividades formativas y permisos individuales de formación, que se concretan en apoyo económico, especialmente para planes de reciclaje profesional.

- Incentivos para el mantenimiento en las empresas de trabajadores de más de 55 años, específicamente mediante reducciones en la cotización a la Seguridad Social.

- Incentivos para la contratación indefinida de trabajadores excedentes del sector, específicamente mediante bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social.

- Ayudas, mediante subvenciones económicas, a los trabajadores desempleados, especialmente a quienes tengan dificultades de empleabilidad, excedentes del sector, mientras estén en proceso de búsqueda de empleo.

— Subvenciones económicas para ayudar a los gastos derivados de la movilidad geográfica — traslados, alojamiento, guardería, diferencias salariales, etc.—, que se conceden a los trabajadores excedentes del sector que sean objeto de una nueva contratación que implique dicha movilidad.

— Subvenciones que se conceden a los trabajadores excedentes del sector de 52 años o más para favorecer su inserción laboral, específicamente mediante una ayuda que cubra la diferencia en menos que exista entre la nueva base de cotización y la última de su trabajo en el sector.

— Subvenciones, en forma de ayudas económicas, a los trabajadores excedentes del sector de 55 años o más, que se encuentren en situación de especial necesidad tras haber agotado la prestación de desempleo.

— Subvenciones, en forma de ayudas económicas, a los trabajadores excedentes del sector que vayan a establecerse como trabajadores autónomos.

— Obligación de las Administraciones Públicas de ofrecer a estos trabajadores puntos de atención específicos para información y asesoramiento en relación con la búsqueda de empleo y ofrecimiento de políticas activas para su inserción laboral.

La opinión generalizada entre los agentes sociales y económicos es que el plan de apoyo es positivo y puede contribuir a mejorar la situación del sector y a paliar los efectos de la situación de crisis.

Finalmente, antes de entrar en el estudio de los convenios de la muestra, conviene precisar algo sobre las impresiones de los agentes sociales y económicos acerca del grado de eficacia de lo que negocian.

En general, existe entre ellos una opinión bastante extendida de que los convenios se cumplen en el sector legal de la economía.

No obstante lo anterior, los agentes sociales se quejan de que hay algunos ámbitos, escasos, en los que ciertas empresas no cumplen fielmente lo establecido en los convenios, además de que, por supuesto, los mismos no se aplican en las empresas no regularizadas, en el sector informal.

Objetivamente se detectan también, como ya se avanzó, convenios obsoletos cuya aplicación práctica puede resultar muy escasa.

La valoración sobre la situación negocial de la actividad de marroquinería es compleja.

En medios sindicales se apunta la intención de avanzar hacia un convenio estatal de la actividad, pero lo cierto es que ese objetivo parece lejano, aunque ciertamente se detectan algunas cláusulas en los convenios en las que parece apuntarse también, siquiera como declaración de intenciones o como compromiso de estudio, en esa dirección, que incluso en alguna opinión sindical debería ser más amplia, defendiéndose la necesidad de un convenio estatal de toda la piel salvo el calzado, objetivo que no parece se comparta por todos los agentes sociales y económicos del sector.

También se ha detectado en relación con todo el sector una impresión bastante generalizada de que subsiste, al menos en algunas actividades, con cierta frecuencia el trabajo a destajo, en cuyo caso las cláusulas sobre salario y demás retribuciones previstas en los convenios no se aplican, si bien son importantes pues se utilizan como elemento de referencia para calcular el precio del destajo e, incluso, en algún caso, como se verá, es el propio convenio el que establece criterios para cuantificar la retribución del destajo.

Una vez situado el sector y su situación actual, procede entrar en el análisis de lo negociado.

## I. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

*Carlos L. Alfonso Mellado*

Una negociación con adecuada estructura permite el desarrollo articulado de la misma y, por tanto, que los temas a negociar se traten en los ámbitos adecuados y no se superpongan negociaciones, permitiendo además que la posible negociación en la empresa se presente como una continuación, ahora en concreto, de lo negociado en ámbitos superiores.

En este sentido, los agentes sociales y económicos en los respectivos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva han llamado reiteradamente la atención sobre la importancia de que los negociadores analicen la estructura de la negociación en cada sector y la articulación entre los diferentes niveles, con el objetivo, declarado expresamente, de adoptar las decisiones que correspondan acerca del ámbito apropiado para negociar cada materia de forma tal que su articulación incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado (capítulo IX del ANC 2005 y del ANC 2007).

La articulación negocial requeriría una cierta coherencia en la determinación de los ámbitos funcionales, territoriales, personales y temporales de los diferentes convenios que puedan entrar en concurrencia o, cuando menos, incidir sobre un mismo sector. Coherencia que es perfectamente posible pues corresponde a los negociadores de cada convenio establecer las reglas sobre ámbitos y duración del mismo (arts. 83.1, 85.3.b) y 86 del Estatuto de los Trabajadores, en lo sucesivo ET).

En el mismo sentido los negociadores pueden determinar reglas que solventen los problemas de concurrencia y establecer criterios de articulación de la negociación y, en definitiva, la estructura de la misma, mediante los Acuerdos Interprofesionales y los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83.2 del ET.

No obstante lo anterior, el propio Estatuto de los Trabajadores contiene una regla profundamente desarticuladora al permitir que lo negociado en un ámbito supraempresarial puede ser renegociado por los sujetos legitimados en un ámbito supraempresarial inferior, salvo algunas materias muy concretas (periodo de prueba, modalidades de contratación excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, grupos profesionales, régimen disciplinario y normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica).

Salvo en esas materias que el ámbito superior puede reservarse, el resto están sujetas a la renegociación, no en el ámbito de empresa, pero sí en cualquier ámbito supraempresarial inferior a aquél con el que se concurre (art. 84 ET).

Como esta regla legal se ha entendido como de Derecho necesario, es imposible que los convenios superiores se reserven nuevas materias distintas de las contempladas legalmente; el cumplimiento de las cláusulas que en ese sentido pudieran establecerse queda sujeto a la propia disciplina de los negociadores, que serán los que en su caso deberán abstenerse voluntariamente de negociar las citadas materias en ámbitos inferiores a aquél en el que se han regulado, pero que no estarán obligados legalmente a actuar así.

Como es claro, estas reglas son especialmente problemáticas cuanto mayor sea el sector y, por tanto, cuando existan muy diversos ámbitos de negociación e incluso tensiones para renegociar en algunos de ellos lo dispuesto en los ámbitos superiores. No es esa la situación del sector de piel y calzado, especialmente porque aparecen varios subsectores con negociación específica diferenciada (cueros, calzado, marroquinería) y dentro de ellos no es muy elevado el número de convenios existente.

El análisis de los convenios negociados revela cuanto a continuación se expone, diferenciando cada uno de los cuatro sectores — o subsectores si así quieren calificarse — que claramente se identifican: curtido, calzado, marroquinería, y varios que esencialmente comprende la confección de piel fina y similares.

## 1.1. ÁMBITO FUNCIONAL

El ámbito funcional determina el sector o subsector en el que se aplica el convenio colectivo y, como se verá, en los cuatro ámbitos que se analizan por separado no siempre el ámbito funcional se define del mismo modo en los convenios que en ellos se incluyen, existiendo algún convenio cuya aplicación abarcaría en realidad a más de uno de los subsectores en que hemos diferenciado el estudio, lo que demuestra la dificultad de trazar líneas divisorias claras y la dificultad para, en su caso, articular la negociación.

### 1.1.1. Curtido, correas, cueros y pieles

La identificación del ámbito funcional se facilita en este sector al existir un convenio estatal que, de alguna manera, configura el sector.

En efecto, de forma bastante escueta el art. 2 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería señala, bajo la rúbrica ámbito funcional, que el convenio *«obliga a todas las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería»*.

El convenio pretende su aplicación íntegra en ese ámbito y para ello establece algunas reglas adicionales, señalando que las empresas de nueva creación incluidas en su ámbito quedan obligadas por el mismo (art. 3) y que todas las empresas obligadas lo están en su totalidad (art. 4).

Es más, conforme a la interpretación que se ha hecho del convenio, ciertas actividades comerciales, concretamente el almacenamiento y tratamiento para su distribución de pieles, queda comprendido en el ámbito funcional del convenio. En este sentido la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se pronunció en un informe consulta en el expediente 1840, en el pleno de 6 de octubre de 2003, en relación con una empresa que recogía pieles y cueros en bruto del matadero que almacenaba y posteriormente vendía. La Comisión valoraba que, aunque muy simple, se daba algún tratamiento a las pieles como añadirles sal y darles la vuelta de tiempo en tiempo, entendiéndose que a dicha actividad le resultaba de aplicación el convenio estatal citado.

Por supuesto quedaría fuera del ámbito del convenio la actividad estrictamente comercial de venta de objetos elaborados con piel, sobre la que existe algún convenio que queda dentro del ámbito del comercio y, por tanto, fuera de éste estudio, como el de comercio de la piel y el calzado de Vizcaya (BO Bizkaia de 30 de enero de 2007) que expresamente se remite como norma supletoria a la antigua Ordenanza Laboral de Comercio (Disposición transitoria primera).

En el sector, además del convenio estatal, no se han encontrado otros convenios vigentes, aunque, como se verá en el apartado de marroquinería, algunos convenios de ese sector aluden a la industria del cuero, con la duda de si se refieren al cuero repujado o en general, en cuyo caso podrían abarcar también actividades comprendidas en el convenio estatal que se acaba de analizar.

En este sentido, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, como su mismo nombre indica, tiene un ámbito funcional no coincidente con el convenio estatal antes mencionado pues, conforme a sus arts. 1 y 2, afecta a todas las empresas de cueros, repujados, marroquinería, estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabardería, artículos de deportes, artículos de viaje y botonería. Claro es, siempre que esos productos se realicen con piel o sus derivados.

Puede apreciarse que, si se entiende la industria del cuero como más amplia que el cuero repujado, existe una coma de separación entre ambos términos en el texto del convenio, éste podría abarcar a dos subsectores que hemos diferenciado y que de hecho tradicionalmente en la negociación más amplia se diferencian: el de industrias de cuero, almacenamiento y tratamiento de la piel y el de marroquinería, en el que ya se trabaja para realizar otros objetos con la piel que suministra el primero.

Esta misma situación es la que se detecta, también, en otro convenio de comunidad autónoma, concretamente el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc., que en su art. 1 y aunque bajo la denominación de ámbito territorial concreta el ámbito funcional, declarando aplicable el convenio a las empresas que realicen actividades vinculadas a la industria del cuero, repujados, marroquinería, estuchería, botería, etc.

Nuevamente, pues, se podría entender que afecta a dos sectores que en otros convenios aparecen diferenciados.

Lo mismo puede decirse en cuanto al CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares.

El art. 1 de este convenio establece como ámbito funcional del mismo la regulación de las condiciones en las empresas de cuero, repujados, marroquinería, etc. Estos convenios se analizarán en el apartado de marroquinería y, en la medida en que puedan resultar concurrentes con el convenio estatal citado, habrá que tener en cuenta las reglas del artículo 84 del ET, especialmente en cuanto a las materias reservadas al convenio de ámbito superior a las que ya se hizo mención.

### 1.1.2. Calzado

En el sector del calzado aparecen dos ámbitos funcionales claramente diferenciados, además de existir un tercer convenio de una actividad concreta en un ámbito muy específico.

Esa existencia de dos ámbitos subsectoriales específicos se aprecia porque existen dos convenios estatales que parecen repartirse el ámbito del calzado.

En efecto, por un lado, el CC estatal de la Industria del Calzado define en su art. 1 su ámbito funcional de aplicación en términos muy amplios y genéricos, señalando que se aplica a *«todas las empresas dedicadas a la fabricación de calzado y a las industrias auxiliares de la fabricación de calzado»*.

Puede verse que no se hace distinción en relación con el tipo de calzado y que además se comprende a la totalidad de la industria auxiliar.

En todo caso parece claro que se está haciendo alusión al calzado elaborado con piel, derivados y similares y que queda fuera del sector y del ámbito del convenio el calzado de caucho, que queda en otro sector productivo, el del caucho.

Pese a que este convenio estatal no hace distinciones, como se ha visto, existe otro convenio estatal que acoge ciertas actividades de fabricación de calzado, si bien extiende su ámbito funcional también a otras actividades lo que justifica la diferenciación de ámbitos y, posiblemente, que estas actividades de calzado se enmarquen en ese sector más complejo con el que tienen evidentes similitudes. Este otro convenio es el CC estatal de la Fabricación del Calzado

Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves.

Este convenio en su art. 1 define su ámbito funcional señalando que el citado convenio se aplicará a todas las empresas que se dediquen, en el presente o en el futuro, a la «*Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, así como al Duplicado de Llaves*».

Puede verse, pues, que alguna de estas actividades, de no existir este convenio, podrían enmarcarse en el convenio estatal de la Industria del Calzado vista la generalidad de su ámbito.

Se establece así una diferenciación y reparto de ámbitos; la fabricación industrial del calzado normal queda acogida al convenio del calzado; la fabricación artesanal y a medida del calzado, la reparación del calzado y el calzado ortopédico, quedan fuera del convenio estatal del calzado y cuentan con su específico convenio estatal.

En ámbitos inferiores al estatal sólo aparece otro convenio, el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos Plantas y Cuñas de Plástico que en su art. 1 concreta su ámbito funcional en las empresas que se dediquen a esas actividades.

Se trata de una actividad auxiliar de la industria del calzado que, en consecuencia y de no existir este específico convenio, estaría regida por el CC estatal de la Industria del Calzado, lo que motiva que deban tenerse en cuenta las reglas ya analizadas que se establecen legalmente en el artículo 84 del ET.

### **1.1.3. Marroquinería**

El ámbito funcional de los convenios del subsector de marroquinería no se regula de forma homogénea.

La razón para ello es que, como se verá, no existe un convenio estatal y, a diferencia de los otros subsectores analizados, existen bastantes convenios, además con ámbitos diversos: interprovinciales, de comunidad autónoma, provinciales y alguno de empresa.

El convenio que más se aproxima a lo que sería un convenio estatal, sin serlo, es el interprovincial coloquialmente denominado de la zona centro, en concreto el CC interprovincial del Grupo de

Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. Comprensivo, pues, de diversas comunidades autónomas en su totalidad y de provincias de alguna otra.

Este convenio concreta lo que en sentido estricto sería el sector de marroquinería en su art. 1, extendiendo su aplicación a las empresas que se dediquen a «*Cueros Repujados, Marroquinería, Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte, Artículos de Viaje y Botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos*».

Este es el ámbito por excelencia en el sector y a él se refieren todos los demás convenios de aplicación en el mismo.

En muchos se repite más o menos exactamente la identificación del sector, detallando un conjunto de actividades coincidentes con las citadas aunque no se especifiquen todas y cada una de ellas.

Es el caso del CC provincial de Vizcaya de las Industrias de Marroquinería y similares, que en su art. 2 alude a las empresas de Industria de Cueros Repujados, Marroquinería y Estuchería, Cinturones, Ligas, Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte, Artículos de Viaje y Botería y Guantes.

Todas las actividades del convenio interprovincial quedarían comprendidas e incluso se amplía específicamente y expresamente a la industria de guantes que, en algún caso, cuenta con convenio diferenciado como se verá en el apartado siguiente.

Lo mismo ocurre en el caso del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) que, en su art. 1, abarca como ámbito funcional el de las empresas de cueros repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería y artículos de deporte, artículos de viaje y botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos. La coincidencia con el convenio interprovincial es total, pero este convenio de Castellón y Valencia va más allá, pues señala que, además de la actividad industrial, de los fabricantes, quedan englobados los distribuidores, mayoristas, importadores y cualquier actividad comercial en cuya mediación intervengan algunos de los productos fabricados en las empresas de las actividades indicadas, excluyendo exclusivamente el comercio minorista o de venta exclusiva al consumidor final.

El convenio traza así claramente la diferenciación entre lo que serían actividades englobadas en el sector de la piel, comprendiendo el comercio mayorista, y lo que serían las actividades propias del comercio, reducidas al comercio al por menor.

En otros convenios se simplifica la determinación del ámbito funcional aludiendo simplemente al sector de marroquinería y similares o a poco más.

Esta es la opción, por ejemplo, del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, que en su art. 3 señala que su ámbito funcional es la regulación de las relaciones de trabajo en las industrias de marroquinería y similares.

También la del CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, que en sus arts. 1 y 2 establece el ámbito funcional comprendiendo a las industrias de marroquinería y guarnicionería, si bien excluyendo a aquellas empresas que tengan convenio propio o que estén acogidas a otro vigente.

Exactamente lo mismo hay que decir del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, que en su art. 2 establece como ámbito funcional el de las empresas dedicadas a la actividad de Piel-Marroquinería y Fabricación de Artículos de Viaje y afines.

En algún convenio se amplía claramente el ámbito funcional tradicional pues, además de la actividad de marroquinería, se incluyen otras actividades que en algún ámbito cuentan con convenio diferenciado.

El ejemplo más claro es el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines.

Como su mismo nombre indica y conforme a sus arts. 1 y 5 el convenio comprende la actividad de marroquinería, definida además en forma muy similar a la del convenio interprovincial inicialmente citado, pues se citan las actividades de Cueros Repujados, Marroquinería, Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deporte en piel, Artículos de Viaje y Botería y fabricación de bolsos.

Pero también se incluyen en el ámbito funcional del convenio las actividades de guantería, peletería, confección de prendas en piel, zapatillas de piel. Además lógicamente de la fabricación de objetos complementarios a todos los citados.

El ámbito del convenio incluye así toda la actividad de confección en piel, que en algún caso y en algún otro territorio mantiene convenios específicos, e incluso comprende la fabricación de zapatillas en piel.

Estamos, pues, ante un ámbito más amplio que el que comprendería la estricta actividad de marroquinería.

Como se expuso, en otros convenios queda la duda de si se amplía el ámbito por lo menos a una parte o a toda la actividad de curtido.

En este sentido, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, conforme a sus arts. 1 y 2, afecta a todas las empresas de cueros, repujados, marroquinería, estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabardería, artículos de deportes, artículos de viaje y botonería. Puede apreciarse que, tal como se avanzó, éste podría abarcar a dos subsectores que hemos diferenciado: el de industrias de cuero, almacenamiento y tratamiento de la piel y el de marroquinería, en el que ya se trabaja para realizar otros objetos con la piel que suministra el primero.

Esta misma situación es la que se detecta, también, en el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc., que en su art. 1, aunque bajo la denominación de ámbito territorial, concreta el ámbito funcional declarando aplicable el convenio a las empresas que realicen actividades vinculadas a la industria del cuero, repujados, marroquinería, estuchería, botería, etc.

Nuevamente, pues, se podría entender que afecta a dos sectores que en otros convenios aparecen diferenciados.

Lo mismo puede decirse en cuanto al CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares.

El art. 1 de este convenio establece como ámbito funcional del mismo la regulación de las condiciones en las empresas de cuero, repujados, marroquinería y estuchería, cinturones, ligas y tirantes, correas de reloj, guarnicionería, talabartería, artículos de deporte, artículos de viaje y botería y todos aquellos trabajos que tengan que ver con la piel y el cuero.

También, pues, podría entenderse comprendido el sector del curtido, especialmente por la mención final a todos los trabajos que tengan que ver con la piel y el cuero.

En cualquier caso, lo que sí es claro es que esencialmente estos convenios regulan la actividad de marroquinería, aspecto sobre el que no existen dudas.

Finalmente, en sentido contrario y como no puede ser de otro modo, el ámbito funcional queda limitado en el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., para ajustarlo a lo que es la estricta actividad de la empresa, tal como se indica en el art. 5 del mismo, esencialmente, aunque el convenio no lo diga, la fabricación de cinturones y similares.

#### **1.1.4. Varios**

En algunos territorios subsisten convenios que regulan actividades muy concretas y que, posiblemente, siguen conservando una cierta importancia en ese ámbito lo que justifica para los negociadores que se mantengan convenios diferenciados.

Se trata de convenios de ámbito funcional reducido y concreto y sobre todo centrado en dos actividades: fabricación de guantes y confección en piel que, como ya hemos visto, en otros ámbitos se incorporan a convenios más amplios.

En este sentido pueden citarse como convenios que se mantienen diferenciados los siguientes:

Limitados a la guantería se encuentran dos convenios.

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares. El ámbito funcional es concreto abarcando, conforme al art. 2, estrictamente a las empresas de fabricación de guantes de piel y similares.

Ese mismo ámbito es el que abarca el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel, que en su art. 2 prescinde incluso de la referencia a las actividades similares, citando exclusivamente a la Confección de Guantes de Piel, identificándola por remisión al Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos publicado en el BOE de 9 de junio de 1997.

En el ámbito de la confección en piel existe algún otro convenio.

Se puede citar en primer lugar el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina. Este convenio identifica su ámbito funcional con la industria de Confección de Peletería, señalando que

es la que se regía por las normas laborales aprobadas por Orden de 20 de octubre de 1949, remisión, pues, a las antiguas normas reglamentarias sectoriales.

El ámbito aplicativo de este convenio ha sido aclarado para entender comprendido en el mismo la actividad de confección de Ante, Napa y Doble Faz que se desarrolla en ese mismo ámbito territorial y que venía regida por un antiguo convenio, concretamente el CC provincial de Madrid de confección de Ante, Napa y Doble Faz, cuya vigencia finalizó en 1991, siendo denunciado pero no renegociado.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos resolvió la consulta efectuada por una empresa regida por ese convenio, que había devenido obsoleto, entendiéndose que procedía que aplicase el actual convenio de peletería fina. Al respecto el informe consulta que lleva por referencia expediente 1593, y que fue tratado en reunión de 14 de abril de 2005.

En este sentido, pues, hay que considerar aclarado el ámbito funcional aplicativo del convenio mencionado y, a su vez, hay que entender inaplicable por obsoleto el citado CC provincial de Madrid de confección de Ante, Napa y Doble Faz.

Esta misma solución de existencia de un único convenio que se aplica a toda la peletería fina, incluida la actividad de Ante, Napa y Doble Faz, es la que se contempla en el ámbito funcional del CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería. Ese ámbito funcional queda regulado en el art. 2 del citado convenio que lo declara aplicable a las empresas cuya actividad sea la Confección de Prendas de Peletería, incluida la confección de ante y napa.

Por el contrario no es la solución que se adapta en el otro ámbito territorial en el que existen convenios en este ámbito específico.

En efecto, la Comunidad Autónoma de Cataluña cuenta con dos convenios de Confección de Peletería que diferencian ambas actividades.

Por un lado existe el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería que concreta su ámbito funcional en el art. 1, señalando que el convenio obliga a todas las empresas de la Industria de Confección de Peletería pero excluyendo expresamente a las que se dedican a Cuero, ante, doble faz y sus derivados.

Exclusión lógica pues, por otro lado, existe el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, que concreta su ámbito funcional en el art. 2 por remisión a las empresas que estaban comprendidas en la antigua Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel y que están integradas en el sector de Confección de Ante-Napa y Doble Faz.

Así pues, en este ámbito territorial la confección en piel cuenta con dos regulaciones, una específica para el sector de Ante, Napa y Doble Faz y otra para el resto de la peletería, solución distinta a la de los restantes ámbitos territoriales en los que dicha actividad, o bien no cuenta con regulación específica, o bien existe una regulación uniforme para toda la confección en piel (Madrid y Burgos).

## 1.2. ÁMBITO TERRITORIAL

En general el sector estudiado se caracteriza por la existencia de dos situaciones bien diferenciadas. En dos subsectores, curtido y calzado, existen convenios de ámbito estatal, cuya aplicación es generalizada y, aparentemente suficiente, por lo que existe muy poca o ninguna negociación concurrente. En los otros dos, marroquinería y ese subsector de varios, fundamentalmente orientado hacia la confección en piel, no existen convenios estatales y ello hace que exista una mayor dispersión geográfica, si bien hay una considerable presencia de convenios de ámbito autonómico y, por el contrario, no existen casi convenios de empresa, lo que puede encontrar explicación en las dimensiones de las empresas del sector, generalmente pequeñas.

### 1.2.1. Curtido, correas, cueros y pieles

En este ámbito el único convenio específicamente aplicable sólo en él es, como se dijo, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peleterías. Conforme a su art. 1 el convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

Se pretende, pues, una aplicación generalizada que se reafirma en los artículos 3 y 4, al señalar que se aplicará también a las empresas de nueva creación y que las empresas obligadas lo serán en su

totalidad, sin más excepciones que las que se verán en el ámbito personal.

### **1.2.2. Calzado**

En este subsector coexisten, como ya se dijo, tres convenios, dos estatales y uno provincial.

Por un lado está el CC estatal de la Industria del Calzado, que es el más general, pues en principio afecta a todo el calzado e incluso, como se analizó en el ámbito funcional, a su industria auxiliar.

Conforme a su art. 1 el ámbito territorial de aplicación del convenio es todo el Estado español.

Como un subsector diferenciado y más específico, coexiste con el anterior el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves.

Este convenio, exactamente igual que el anterior, se declara, conforme a lo establecido en su art. 1, como aplicable territorialmente en todo el Estado español.

El sector o subsector del calzado queda así repartido entre dos convenios, uno más específico en cuanto a su ámbito funcional, el último citado, y otro más general que acoge a todo el resto de actividades, el primero.

Sólo se ha detectado un convenio concurrente en ámbito más reducido, concretamente es el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico. Este convenio afecta funcionalmente a un subsector de la industria auxiliar del calzado que estaría dentro del convenio estatal ya citado, pero cuenta con un convenio específico aplicable exclusivamente en el ámbito provincial de Alicante, como así se especifica en el art. 2 del propio convenio.

### **1.2.3. Marroquinería**

La delimitación de ámbitos es más compleja en el sector de marroquinería, en la medida que en él, como se dijo, no existe un

convenio estatal, por lo que en los diferentes ámbitos en los que esta actividad reviste una cierta entidad se ha pretendido negociar un convenio que regulase laboralmente la misma.

Conforme a los convenios estudiados existen: un convenio interprovincial que afecta a más de una comunidad autónoma y que presenta una cierta vocación de generalidad, si bien no es un convenio estatal; varios convenios de comunidad autónoma; otro de varias provincias de una misma comunidad autónoma; otros varios que se califican de provinciales; y, finalmente, algún convenio de empresa. Por otro lado, en alguna negociación específica, como a efectos de la adhesión al ASEC, sí que se ha producido un Acuerdo de ámbito estatal aplicable a todo el sector y publicado en el BOE de 7 de septiembre de 1996.

El convenio que aparentemente cuenta con un ámbito territorial más amplio es el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

Ese es el ámbito territorial que especifica el propio convenio en su art. 4 y, por tanto, comprende cuatro comunidades autónomas (Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja y Cantabria) y varias provincias de otra (Castilla y León).

La ubicación de estas comunidades hace que, coloquialmente se le conozca como convenio de marroquinería centro, pero realmente su vocación es de generalidad, como se evidencia en el propio art. 4 que prevé la ampliación del ámbito territorial de aplicación cuando así lo soliciten los representantes de los trabajadores y las empresas o las organizaciones sindicales más representativas y las asociaciones empresariales de otro ámbito territorial, mediante petición cursada a la Comisión Paritaria Mixta que regula el propio convenio.

Puede verse, pues, que la ampliación del ámbito se prevé en dos direcciones: incorporación de empresas e incorporación de nuevos territorios y que, sin duda, los negociadores están pensando que puede llegarse a un convenio cuasi-estatal o incluso estatal por esa vía.

Los convenios de ámbito autonómico, según la calificación que ellos mismos hacen, son los siguientes:

El CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc., que en su art. 1 establece como

ámbito de aplicación territorial todo el Principado de Asturias, señalando que a estos efectos se atenderá al lugar donde se desarrolle la actividad y no al domicilio social del empresario.

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines que dispone su aplicación, conforme a su art. 4, en toda la Comunidad de las Islas Baleares, señalando además que estas empresas quedarán sujetas en su totalidad (art. 6), salvo lo que luego se dirá en materia de ámbito personal.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares que, en su art. 1, contiene reglas similares a alguna ya estudiada, disponiendo que este convenio se aplicará a los centros de trabajo dedicados a esas actividades que radiquen en Cataluña, sin tener en cuenta a estos efectos el domicilio social de las empresas.

Ya se dijo que existe un caso de un convenio, posiblemente con vocación de llegar a ser autonómico, que afecta a parte de las provincias de una Comunidad Autónoma, dos de las tres, concretamente el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), este convenio, que conforme a su título es un convenio para Castellón y Valencia que, de acuerdo a lo dispuesto en su art. 1, se aplica a todas las empresas que radiquen en estas dos provincias, así como a los centros de trabajo que en ellas puedan tener otras empresas con domicilio fuera de las mismas y a los centros trasladados desde otras provincias — con lo que parece regularse la imposibilidad de mantener el convenio de origen — y a las empresas de nueva creación. Puede verse la intencionalidad, pues, de aplicación total y exclusiva en el ámbito de las dos provincias indicadas, aunque no parece que pudiera impedirse una alternativa más favorable para los trabajadores en el caso de las empresas trasladadas, ni parece tampoco que pudiera extenderse la aplicación del convenio a centros en otras provincias de las empresas radicadas en Castellón y Valencia, si esas provincias cuentan con otro convenio aplicable.

La vocación de totalidad se confirma en el art. 3 que dispone que las empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo que se dirá en cuanto al ámbito personal.

En cuanto a los convenios de ámbito provincial se han detectado los siguientes casos:

El CC de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares. La subsistencia de este convenio diferenciado del de Castellón y

Valencia provoca que en esta Comunidad no exista convenio de ámbito autonómico. El ámbito del convenio es estrictamente provincial, afectando, conforme a su art. 2, a los centros de trabajo ubicados en la provincia de Alicante. No obstante lo anterior, en la cláusula adicional segunda existe un compromiso de las partes y se manifiesta predisposición en el sentido de realizar las gestiones necesarias para alcanzar un convenio colectivo del sector en el ámbito de la Comunidad Autónoma, objetivo no conseguido hasta el momento, pese a que el texto vigente data del año 2001.

El CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares que, conforme a su art. 1, se aplica a todos los centros de trabajo que se encuentren situados en la provincia de Vizcaya.

El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería que, conforme a su art. 1, es aplicable en todos los centros y lugares de trabajo de la provincia de Cádiz. En este convenio, en su Disposición adicional séptima y acorde a la intención que ya se avanzó de que el convenio de la zona centro tendiese a ser un convenio estatal, se decide crear una Comisión Paritaria que realice un estudio comparativo entre ambos convenios al objeto de analizar si existe posibilidad de adherirse al citado convenio o de asumirlo en todo o en parte. La disposición establece que caso de decidirse la adhesión al Convenio central (sic), la Comisión estudiaría los trámites para realizarla, los criterios para llevarla a cabo, su prolongación en el tiempo — se supone que el plazo para ello — así como los mecanismos que deben articularse para la citada integración. En todo caso se establece la obligación de negociar de buena fe con el objetivo de poder integrarse en el Convenio Centro (sic).

El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería que, conforme a lo dispuesto en el art. 1, afecta a los centros de trabajo radicados en la provincia de Salamanca con independencia del domicilio social de la empresa.

El CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares que, conforme a lo dispuesto en el art. 7, es de aplicación en Zaragoza, capital y provincia.

Puede verse en todos estos convenios la opción bastante generalizada por atender al lugar de la actividad y no al domicilio social de la empresa al objeto de determinar el ámbito territorial de aplicación.

Finalmente, en el ámbito de empresa existe el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., que, conforme a su art. 4, se aplica al centro

que la empresa citada tiene en Manzanares (Ciudad Real) que, en atención a lo que el propio convenio dispone, parece ser el único con que cuenta la empresa.

#### **1.2.4. Varios**

En este subsector los convenios generalmente son de Comunidad Autónoma con la excepción de los provinciales de Burgos a los que se hará mención, lo que puede tener explicación en el escaso número de empresas a las que aparentemente afectan.

Al respecto en el ámbito de Comunidad Autónoma existen los siguientes convenios:

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería que, conforme a lo dispuesto en su art. 2, se aplica a todos los centros de trabajo de estas actividades radicados en Cataluña, incluyendo a las empresas de nueva creación y con independencia del domicilio social del empleador. Sin que se aprecie exactamente el alcance de esta cláusula, salvo por la intencionalidad evidente de derivar hacia un ámbito territorial más amplio, que sería sin duda el estatal, la Disposición transitoria primera establece que la Comisión Paritaria estudiará la posible unión o fusión con otros convenios de similar ámbito funcional.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz que, conforme a lo dispuesto en su art. 1, se aplica a todos los centros de trabajo de estas actividades radicados en Cataluña, incluyendo a las empresas de nueva creación y a los centros trasladados a Cataluña y todo ello con independencia del domicilio social del empleador. Como ya se dijo en relación con alguna cláusula parecida, la aplicación a los centros trasladados es de dudosa eficacia frente a la opción expresa por el mantenimiento de un convenio distinto pero más favorable.

El CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Peletería Fina que, conforme a su art. 1, se aplica a los centros de trabajo radicados en Madrid capital y su comunidad

El CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares que, conforme a lo dispuesto en su art. 1, se aplica a todas las empresas radicadas en la Comunidad de Madrid, aunque sus domicilios estuviesen en otra comunidad distinta

— por lo tanto se está aludiendo a los centros de trabajo radicados en Madrid —. Se especifica también al igual que se ha visto en otros convenios la aplicación a los centros trasladados a Madrid desde otras provincias, cláusula en relación con la que puede hacerse la misma salvedad que en esos otros supuestos.

En cuanto a los convenios de ámbito provincial los únicos que se han detectado son los dos siguientes de Burgos:

El CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel que, conforme a su art. 3, afecta a las empresas presentes y futuras en relación con los centros de trabajo ubicados en Burgos — capital y provincia — con independencia del domicilio social de la empresa.

El CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería que en su art. 3 establece la misma regulación que el convenio precedente.

Puede verse, pues, que sigue siendo generalizada la remisión al lugar donde se realiza la actividad y no al lugar donde radica la sede social.

### 1.3. ÁMBITO PERSONAL

El ámbito personal de los convenios colectivos define las personas que dentro del ámbito funcional y territorial de los mismos quedan comprendidos en la aplicación del mismo. No es infrecuente que los convenios dejen a ciertas categorías de trabajadores, generalmente directivos y administrativos de una cierta responsabilidad, fuera del ámbito aplicativo del convenio.

En el sector analizado, como se verá, las excepciones a la aplicación de los convenios por razones personales son muy escasas y generalmente centradas, cuando existen, en el personal de alta dirección.

#### 1.3.1. Curtido, correas, cueros y pieles

El art. 5 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería especifica que el citado convenio afecta a la totalidad de las personas que trabajan en las empresas afectadas por el citado convenio, así como al

personal que en el futuro forme parte de las mismas, sin más exclusión que el personal a que alude el artículo 1.3.c) del ET, esto es, los consejeros y miembros de los órganos de administración que se dediquen exclusivamente a esa labor. En realidad el convenio nunca se les podría aplicar pues se trata de personal excluido del régimen propio de la relación laboral.

### **1.3.2. Calzado**

El CC estatal de la Industria del Calzado no contiene exclusión personal alguna, declarándose aplicable, conforme a su art. 1, a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Esta misma regla se contiene en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves.

Finalmente el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico declara, conforme al art. 3, excluidos del ámbito personal a quienes desempeñen el cargo de consejero de administración o funciones de alta dirección o alta gestión en la empresa. En principio con esa terminología parece que la exclusión alcanzaría también al personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET y que queda sujeto a una relación laboral especial conforme al artículo 2.1.a) del ET, pese a lo que el convenio no les resultaría aplicable.

### **1.3.3. Marroquinería**

El tratamiento del ámbito personal en marroquinería es más desigual fruto de la dispersión de convenios que en ese subsector existe.

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia declara en su art. 7 que el convenio comprende a las plantillas actuales y futuras de las empresas incluidas en su ámbito funcional, sin más excepciones que las señaladas en los arts. 1 y 2 del ET.

La interpretación literal del precepto conduce a entender que todo el personal excluido de la relación laboral queda fuera de la aplicación del convenio, lo que es absolutamente lógico, pero también todo el personal sujeto a relación laboral especial que, aún así, quedará también fuera del ámbito del convenio.

Esta misma regla se contiene en otros convenios, como el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, en su art. 7; el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), en su art. 4.

Otros convenios contienen exclusiones del ámbito personal pero más limitadas. Así, conforme al art. 3 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, el convenio se aplica al personal actual de las empresas y a todo aquél que empiece a prestar servicios durante la vigencia del mismo, sin más exclusión que la de las personas que realizan funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo. Lo que conllevaría normalmente la exclusión de las personas comprendidas en el artículo 2.1.a) del ET, relación laboral especial de alta dirección, además de las personas a las que ya se aludió que quedaban comprendidas en el artículo 1.3.c) del ET, exclusión esta última lógica, pues las personas no sujetas a relación laboral no quedan en principio afectadas por el convenio colectivo.

Similar exclusión pero más precisa indicando que se refiere al personal de alta dirección, alto gobierno y alto consejo al que menciona el artículo 2.1.a) del ET, es la que se establece en el art. 3 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de la Marroquinería y similares, que es aplicable a todo el resto de trabajadores de las empresas comprendidas en su ámbito.

También cabe entender así la regla establecida en el art. 3 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería que excluye de su ámbito al personal de alta dirección.

En algún caso la exclusión del ámbito personal es confusa. Es el caso del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares que en su art. 4, tras señalar que el convenio afecta a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito del convenio, señala que ello es «salvo que la relación jurídico-laboral tenga un tratamiento específico objeto de otra regulación legal». La identificación de quienes sean esos trabajadores es compleja salvo que se quiera entender que se está haciendo alusión al personal sujeto a relaciones laborales especiales conforme al art. 2 del ET.

Por el contrario otros convenios no contienen exclusión expresa de ningún grupo de trabajadores en el ámbito personal, como se desprende del art. 2 del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. y del art. 3 del CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería.

El convenio de empresa analizado, el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., sí que amplía las exclusiones y en el art. 5 del mismo declara excluido al personal Técnico de Gestión/Dirección, lo que puede ser más amplio que el personal sujeto a relación laboral especial.

#### **1.3.4. Varios**

En este subsector lo más normal es que los convenios no contengan exclusiones en el ámbito personal del convenio, afectando el mismo a la totalidad de los trabajadores presentes y futuros de las plantillas de las empresas, si bien en algún caso se precisa, aunque sería innecesario, que quedan fuera del ámbito aplicativo las personas legalmente excluidas, sin duda en referencia a aquellas no sujetas a relación laboral. Esa es la fórmula que utiliza el art. 3 de CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Confección de Peletería.

El art. 3 de CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz es más preciso al señalar que quienes quedan excluidos son aquellas personas que no tuviesen carácter de trabajadores.

Por su parte, el art. 3 del CC de la Comunidad de Madrid de peletería fina omite cualquier referencia al respecto, declarando su aplicación a todos los trabajadores de las empresas, lo que en definitiva conduce a solución idéntica a la contemplada en los dos convenios anteriores.

Finalmente el art. 3 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares sí que contiene exclusiones del ámbito funcional y relativamente amplias pues, tras señalar que, como los anteriores, se aplicará a todos los trabajadores presentes y futuros de las empresas, excluye formalmente al personal a que se refieren los arts. 1.3.c) y 2.1.a) del ET — personal consejero y de alta dirección —, pero también a todo aquél que ocupe puestos directivos en la empresa sobre un área funcional completa, al menos, de la misma, si así lo exigiera el puesto por su especial dedicación.

En esos términos las referencias a los arts. 1.3.c) y 2.1.a) ET son concretas pero la ampliación deja relativamente indeterminado a quien se aplicaría, lo que sólo en cada empresa podrá determinarse a la vista de las específicas funciones que se desempeñen.

#### 1.4. ÁMBITO TEMPORAL

La norma legal (arts. 85.3.b) y d) y 86 ET), por un lado, obliga a que los convenios colectivos concreten el ámbito temporal de los mismos, esto es su duración y vigencia así como el régimen de la denuncia del convenio y el plazo de antelación con el que debe realizarse y, por otro lado, deja la determinación concreta de esos aspectos a lo que pueda pactarse por las partes, posibilitando incluso que distintas partes de un convenios tengan vigencias diferentes. Incluso se prevé un régimen de prórroga de los convenios dispositivo, esto es, de aplicación salvo que otra cosa se hubiese pactado, tanto para el caso de que no se denuncie el convenio, como para el caso de que dicha denuncia se produzca y hasta tanto se alcance un nuevo pacto, en cuyo caso sólo las cláusulas obligacionales dejan de estar en vigor inmediatamente de vencido el convenio denunciado.

Los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva lo único que prevén es que se intente que, una vez denunciado el convenio. las negociaciones empiecen lo más rápido posible, inmediatamente en la terminología utilizada en los Acuerdos.

La realidad de los convenios analizados, salvo lo que en alguna materia concreta pudiera disponerse, es que las reglas aplicables son relativamente sencillas y generalmente se tiende a convenios plurianuales y de duración homogénea, sin que se diferencie ésta en relación con las distintas partes que componen el convenio.

En cuanto a la recomendación sobre inicio inmediato de las negociaciones, sí que se encuentran algunas reglas que pretenden que éste no se demore de forma exagerada.

##### 1.4.1. Curtido, correas, cueros y pieles

El art. 6 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería establece que el mismo entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos

se producen a partir del 1 de enero de 2007, sin perjuicio de lo establecido para determinadas materias, y finalizan, conforme al art. 7, el 31 de diciembre de 2008.

Estamos, pues, ante un convenio de dos años de duración. La mención a materias con una vigencia distinta procede, posiblemente, de textos anteriores, pues en la actualidad prácticamente carece de valor; en el texto del convenio, salvo en las disposiciones transitorias a que se aludirá, no hay vigencias distintas e incluso los aspectos salariales se aplican desde el 1 de enero de 2007. En cuanto a las disposiciones transitorias, la mayor parte proceden de textos precedentes y fijan plazos que ya estaban vencidos en el momento de la firma del convenio o establecen obligaciones que deben cumplirse durante su vigencia y que, propiamente, no son materias con vigencia diferente pues la obligación ya está en vigor desde el mismo momento de la firma del convenio aunque ha de producir un resultado posterior, como solicitar un estudio sobre la siniestralidad del sector (Disposición transitoria sexta).

En cuanto a la denuncia se regula simplemente que ésta se producirá con un mes de antelación a la finalización del convenio y que, de no existir la misma, el contenido del convenio se prorroga por períodos anuales, salvo en los aspectos económicos (art. 8), que se supone deberán ser objeto de nueva negociación.

No se prevé nada en orden a garantizar un inicio inmediato de las negociaciones una vez producida la denuncia, pero es posible que ello se deba a que no existe conflictividad al respecto.

### **1.4.2. Calzado**

En las regulaciones en el calzado sí que aparecen algunas reglas que se ajustan a las recomendaciones de los Acuerdos Interfederales sobre Negociación Colectiva.

En este sentido el CC estatal de la Industria del Calzado prevé una duración relativamente larga para lo que suele ser habitual pues, conforme a su art. 2, entra en vigor el 1 de marzo de 2007 y finalizará el 28 de febrero de 2010, esto es 3 años.

El convenio establece, además, reglas sobre el pago de los posibles atrasos salariales, que deben hacerse en los diez días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la empresa tras la publicación del convenio o sus revisiones, penalizándose las demoras con un 25%.

Esta regla es muy interesante pues no sólo fija un plazo concreto de abono de los atrasos, que podría entenderse como tácitamente regulado, pues una vez publicado el convenio éstos deben abonarse, sino que establece una penalización automática para el caso de que no se produzca ese pago en el plazo establecido, que resulta además más alta que el interés legal que fija el art. 29.3 ET que, como se sabe, es de un 10% anual.

En cuanto a la denuncia y promoción (sic), conforme al art. 4, la denuncia debe hacerse con un preaviso de dos meses a la finalización del convenio y las nuevas negociaciones se deben iniciar convocándose la comisión negociadora en la primera quincena del mes de febrero del año en que se produzca la denuncia. Garantizándose así un inicio, no inmediato, pero sí rápido y desde luego anterior a la finalización de la vigencia del convenio denunciado.

En el mismo artículo se establece que la prórroga del convenio se producirá en los términos legales, perdiendo efecto las cláusulas obligacionales pero no el contenido normativo.

También el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves acude a una duración de tres años. En el analizado, el art. 2 establece que iniciará su vigencia el 1 de enero de 2003, sea cual sea la fecha de publicación del mismo, y la finalizará el 31 de diciembre de 2006.

En el mismo artículo se establece que, finalizada la vigencia del convenio, las materias pactadas en el mismo se mantendrán plenamente hasta que se alcance un nuevo acuerdo, sin perjuicio de que si el convenio fuese denunciado por uno o los dos sindicatos firmantes y por cualquier motivo no pudiesen iniciarse negociaciones, todos los conceptos salariales se incrementarán en el IPC previsto por el convenio.

Esta cláusula es interesante porque fija una revisión automática del salario para el caso de que se demore la negociación de un nuevo convenio, algo que legalmente no está garantizado.

En cuanto a la denuncia del convenio, éste se remite en su art. 3 a lo que esté legalmente previsto, limitándose a concretar el plazo de preaviso de la misma en dos meses de antelación a la finalización del convenio, al igual que en el otro convenio estatal del calzado.

En general no aparecen vigencias diferenciadas en las distintas partes del convenio, estableciéndose simplemente en el art. 58 del

convenio que el pago de los atrasos derivados del convenio se producirá desde la firma del presente convenio, no desde su publicación, cláusula en todo caso de difícil aplicación frente a terceros que no estarían realmente obligados a dicho pago hasta que no se publicase el convenio.

En cuanto al CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, la duración se establece también en tres años, que es, así, la duración general en los convenios del calzado; ahora bien, el art. 4 del citado convenio introduce un matiz diferencial con los convenios anteriores, pues, aunque afirma esa duración, en realidad la reconduce a que el convenio entrará en vigor en el momento de su firma, si bien los efectos salariales se retrotraen al 1 de enero de 2006; la vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2008.

Son pues los aspectos salariales los que estarán vigentes tres años; el resto sólo desde la firma y hasta el fin del año 2008.

El artículo concreta además que los atrasos salariales que correspondan a las diferencias entre el 1 de enero de 2006 y el momento de la firma se pagarán en los 30 días siguientes, se supone que desde la firma, cláusula que frente a terceros tiene el mismo problema de aplicación que ya se comentó en el caso anterior.

A su vez, la Disposición transitoria establece las reglas conforme a las que se procederá a la revisión salarial cada uno de los años de vigencia del convenio, señalando que la misma se debe producir tan pronto se constate que, en su caso, el IPC real ha superado el previsto.

Los aspectos relativos a la denuncia y prórroga se regulan en el art. 5, que establece en cuanto a la denuncia que puede formularla cualquier parte, por escrito y con una antelación mínima de un mes respecto a la finalización de la vigencia del convenio.

En cuanto a la prórroga, el mismo artículo regula las consecuencias salariales, mejorando la regulación legal, pues se señala que, si se desiste de la denuncia o no puede negociarse un nuevo convenio por desaparición de una de las partes negociadoras, el convenio se prorrogará por períodos anuales, incrementándose los aspectos económicos en el IPC previsto más un punto, a lo que se añadirá lo que corresponda por desviación si se constata que el IPC real es superior al previsto, añadiéndose esta cantidad al incremento ya establecido. Como ya se dijo, éste es un incremento que no garantiza la norma legal para el caso de prórroga de los convenios.

### **1.4.3. Marroquinería**

En este subsector la dispersión de regulaciones es mayor, como ocurre también en otras materias. Especialmente es apreciable la dispersión en materia de duración de los convenios que van desde un año, incluso con denuncia automática a su finalización, hasta los 4 años.

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia dedica los arts. 12 y 13 a la vigencia, duración y denuncia, limitándose a establecer la iniciación de la vigencia en la fecha de publicación en el BOE del convenio, si bien las condiciones económicas tendrán vigor desde el 1 de enero de 2007; el convenio finaliza su vigencia el 31 de diciembre de 2008 y su denuncia debe hacerse con una antelación mínima de tres meses a su finalización.

Estas son las reglas esenciales y puede apreciarse, pues, que hay diferentes períodos de vigencia; desde el 1 de enero de 2007 para los aspectos económicos; desde la publicación — concretamente el 23 de agosto de 2007 — para el resto del convenio.

Por otro lado, nada se prevé a efectos de garantizar contactos inmediatos de las partes tras la denuncia del convenio.

En cuanto al abono de los atrasos salariales, se establece que las cantidades impagadas por este concepto se recargarán con un 10% a partir de los 45 días de la firma del convenio — no de su publicación, con los problemas de eficacia frente a terceros de este tipo de cláusulas — y además devengarán un 10% de interés anual adicional.

Otros convenios también optan por la misma solución de declarar el inicio de su vigencia en el momento de la publicación pero retro trayendo los efectos económicos al 1 de enero del correspondiente año; es el caso de CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, que en su art. 12 fija una duración desde el momento de la publicación y hasta el 31 de diciembre de 2008, pero determinando que los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2006. Estamos, pues, ante tres años de duración en los aspectos económicos.

En cuanto a otras reglas, el convenio en el mismo artículo se limita a señalar que cualquiera de las partes puede denunciar el convenio con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia.

A su vez en la cláusula adicional primera se establece una regla similar a la del convenio anterior, señalando que las cantidades devengadas y no abonadas como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo convenio, se recargarán en un 10%, pero en este caso transcurridos 45 días desde la publicación del convenio, cláusula de plena aplicación, en consecuencia, frente a terceros.

También aparece la solución comentada en el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, que en su art. 5 disponía que el convenio entraba en vigor en el momento de su publicación pero retrotraía sus efectos económicos al 1 de enero de 2001 y finalizaba el 31 de diciembre de 2003, optando por una duración de tres años. Posteriormente se han ido prorrogando sus efectos hasta el presente.

En cuanto a denuncia, el art. 6, curiosamente, fijaba plazos máximos — tres meses — y mínimos — un mes — de denuncia con antelación a la finalización del convenio. No es habitual esta fijación de un plazo máximo de antelación de la denuncia.

Al igual que en algún otro convenio, se especifica que, si se desiste de la denuncia o si es imposible la negociación por desaparición de alguna de las partes, el convenio se prorroga por período de un año, llevando aparejada tal prórroga el incremento de sus condiciones salariales en el IPC de los doce últimos meses más un punto.

También el CC provincial de Vizcaya de la Industria de la Marroquinería y similares acude a la solución de diferenciar vigencias, si bien sus reglas son relativamente sencillas. Conforme a su art. 6 el convenio entra en vigor el día de su firma, pero las condiciones pactadas se retrotraen al 1 de enero de 2006, se establece que la duración es de un año y que el convenio queda denunciado automáticamente el 30 de septiembre de 2006, se supone que para que a partir de ese momento se inicien las negociaciones con suficiente antelación a la finalización de la vigencia del convenio.

Algún convenio responde a lo dispuesto en los Acuerdos Interprofesionales sobre Negociación Colectiva, intentando garantizar un inicio rápido de las negociaciones. Un ejemplo claro es el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de Marroquinería y afines (Castellón y Valencia). En dicho convenio la duración se concreta en dos años, teniendo efectos retroactivos al 1 de enero de 2006, con independencia de la fecha de publicación, y rigiendo hasta el 31 de diciembre de 2007, conforme a lo dispuesto en los arts. 9 y 10 del mismo, determinando también el último de los artículos citados la

forma de practicar las revisiones salariales para el segundo año de vigencia y para cada uno de los dos años en el supuesto de que el IPC real superase al IPC previsto por el Gobierno. Lo más característico aparece en el art. 12 que regula la denuncia del convenio. Se establece que el convenio se considera denunciado automáticamente y que ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio dos meses antes de la finalización del analizado, plazo en el que razonablemente podría concluirse el nuevo convenio, pero disponiéndose en caso contrario que el convenio prorrogaría su vigencia hasta que se apruebe el nuevo.

En otros convenios las reglas son muy sencillas; es el caso del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. que establece en su art. 3 una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2005 —en el convenio analizado— y determina que el mismo queda automáticamente denunciado en el momento de su finalización.

Reglas muy parecidas aparecen en el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, que en su art. 7 establece que la vigencia sea cual sea la fecha de publicación, se producirá desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2007, fecha en que expira automáticamente el convenio sin que sea necesario ninguna denuncia del mismo.

También sencillas y claras son las reglas del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares que establece una duración homogénea para todo el convenio de cuatro años, conforme a su art. 4, desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007, lo que sin duda es una duración larga para lo que es habitual aunque, por supuesto, razonable.

Se dispone además que el convenio se prorroga anualmente si no media denuncia, coincidiendo con la solución legal.

En el art. 5 se establece en cuanto a la denuncia que se efectuará con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de finalización del convenio.

Reglas muy parecidas aparecen en el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares, que, en el convenio analizado, establece en su art. 4 que entrará en vigor en la fecha de su publicación pero retro trayendo todos sus efectos al 1 de enero de 1998 — por lo que en realidad esa es la fecha determinante de sus efectos —. Concretando su duración en 4 años, pues finaliza su

vigencia el 31 de diciembre de 2001, prorrogándose en su caso salvo la firma de uno nuevo (art. 5).

En cuanto a la denuncia, el art. 6 establece que ésta deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación a la finalización de la vigencia y por escrito efectuado por cualquiera de las partes.

También son sencillas las reglas del CC provincial de Cádiz de Piel- Marroquinería. Conforme a su art. 4 la vigencia es de sólo un año, el año 2008, independientemente de la fecha de publicación.

Se establece que el plazo de denuncia es de tres meses como mínimo de antelación a la finalización de su vigencia quedando, en caso contrario, prorrogado de año en año, en cuyo caso se aplicará una revisión sobre los conceptos económicos y salariales equivalente al incremento experimentado por el IPC en los 12 meses anteriores a la finalización del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Además se establece que, hasta que se alcance un nuevo acuerdo, se supone, pues, que en caso de denuncia, el convenio se aplica en su totalidad a los trabajadores.

En todo caso alguna materia cuenta con una fecha de vigencia distinta. En efecto, la Disposición transitoria primera señala que los atrasos salariales derivados del nuevo convenio se abonarán por las empresas antes del 30 de abril de 2008, pero se añade que esa misma fecha es la que regirá para los nuevos capitales y contingencias cubiertos por el seguro de vida y para la nueva regulación de los complementos por baja por enfermedad. Estas dos materias, pues, no rigen desde el 1 de enero, sino desde la indicada fecha del 30 de abril de 2008.

Finalmente el convenio de empresa analizado, el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. en sus arts. 6, 7 y 8, opta por remitir su vigencia al momento de publicación, pese a que aquí sería perfectamente razonable la remisión al momento de la firma y determina que durará dos años — lo que no es exacto, salvo como se verá en cuanto a las condiciones económicas, pues dependerá del momento de publicación — y finalizará el 31 de diciembre de 2009, quedando denunciado automáticamente al final de su vigencia, manteniéndose en vigor todos sus extremos hasta que se firme un nuevo convenio, si bien se establece el compromiso de negociar las nuevas tablas salariales el día 1 de enero de 2010 — se supone que lo que se desea es que se apliquen desde ese día —.

En todo caso las condiciones económicas retrotraen sus efectos al 1 de enero de 2008 y, además, se establecen los momentos de efec-

tos de las sucesivas revisiones que pueda experimentar el convenio si el IPC real es superior a los porcentajes que determina el propio convenio.

#### **1.4.4. Varios**

En este subsector las soluciones son similares a las que se han visto en los anteriores y se opta, generalmente y con bastante uniformidad, por duraciones en torno a los 3 años e incluso en algún caso superiores.

Así el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Confección de Peletería en su art. 4 opta por diferenciar la vigencia de la parte económica del convenio, disponiendo que el resto entrará en vigor en la fecha de registro por la autoridad laboral — fecha por cierto inusual frente a las opciones más habituales de la firma o la publicación —, pero los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2006.

En el art. 5 establece la duración del convenio, acudiendo a una duración de 3 años en cuanto a los efectos económicos y de casi en el resto, pues el convenio finaliza el 31 de diciembre de 2008, prorrogándose por años, salvo que medie denuncia de alguna de las partes con una antelación mínima de dos meses a la finalización del mismo o de alguna de sus prórrogas. Se establece igualmente que el convenio mantendrá su vigencia hasta que entre en vigor uno nuevo.

Reglas muy similares establece el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, que en sus arts. 4 a 6 establece que entrará en vigor en el momento de su firma pero retro trayendo las condiciones económicas al 1 de enero de 2005; opta también por una duración de 3 años, pues finaliza su vigencia el 31 de diciembre de 2007 y en cuanto a denuncia se limita a señalar que ésta deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del convenio. Se establece, también, una Disposición transitoria primera sobre el pago de los atrasos derivados de la entrada en vigor del nuevo convenio, disponiéndose que ésta se efectuaría antes del 30 de marzo de 2005, con el problema de su aplicación frente a terceros ya antes mencionado.

Por el contrario el CC de la Comunidad de Madrid de peletería fina no diferencia en cuanto a su vigencia y señala en su art. 4 que,

con independencia de la fecha de su publicación, el convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2008, con una duración, pues, de 3 años.

En cuanto a denuncia, el art. 5 establece que ésta se efectuará por escrito, detallando los puntos que se desea que sean objeto de negociación y que deberá ser presentada ante la autoridad competente y la otra parte con una antelación mínima de dos meses. Es peculiar que el convenio establezca en ese mismo artículo la prórroga del mismo si no es denunciado, pero por períodos de 6 meses, frente a lo más habitual que es la prórroga anual.

Idénticas reglas en cuanto a duración, pero no en cuanto a denuncia contiene el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares. En efecto, conforme a su art. 4, entra en vigor el día de su publicación pero retrotrae todos sus efectos al 1 de enero de 2006, que es así la fecha relevante en cuanto a efectos del convenio. La duración se establece en el art. 5 en tres años, que son reales, pues finaliza el 31 de diciembre de 2008.

La denuncia se regula en el art. 6, y también como en otros convenios se opta porque la misma se haga simultáneamente a las restantes partes y a la autoridad laboral con una antelación mínima de dos meses a la fecha del vencimiento del convenio, prorrogándose el convenio de año en año, salvo en los aspectos económicos, que se supone que quedan sujetos, pues, a renegociación, si no existe denuncia. La novedad del convenio radica en recoger la recomendación de los Acuerdos Interprofesionales sobre Negociación Colectiva, lo que se concreta en que en ese mismo artículo del convenio se establece que la comisión negociadora del nuevo convenio deberá constituirse en un plazo máximo de 30 días desde la recepción de la denuncia, garantizándose así un inicio rápido de las nuevas negociaciones.

Finalmente, al igual que en otros subsectores, se encuentran convenios con reglas muy simples; es el caso del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel que en su art. 5 establece que el convenio entrará en vigor el 1 de mayo de 2006 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2010, con una duración, pues, superior a 4 años, estableciendo que en ese momento se entenderá denunciado automáticamente.

Un poco más compleja, pero también dentro de una gran sencillez, puede citarse la regulación del CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, que tiene la duración más larga de los convenios analizados pues, conforme a lo que dispone su art. 5,

inicia su vigencia el 1 de enero de 2004 y la finaliza el 31 de diciembre de 2008, alcanzando pues 5 años de vigencia. Un mes antes de su vencimiento se entiende denunciado y las partes se comprometen a iniciar negociaciones para la consecución de un nuevo convenio, recogiendo así la recomendación del Acuerdo Interprofesional para la Negociación Colectiva.

Conforme dispone el convenio y de acuerdo a lo legalmente establecido, su contenido normativo se prorroga hasta que se alcance un nuevo convenio.

## **2. INGRESO EN LA EMPRESA (PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL)**

*Carmen Salcedo Beltrán*

En esta materia procede estructurar el estudio dividiendo las materias analizadas conforme a continuación se expone.

### **2.1. PERÍODO DE PRUEBA**

El período de prueba se encuentra regulado en el art. 14 del ET. En él se establece que se puede pactar en el contrato de trabajo, debiendo sujetarse, en su caso, a los plazos que establezcan los convenios colectivos.

En defecto de pacto se determina que *«la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores»*, concretándose que, si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, *«el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados»* (art. 14.1 del ET).

Si se desea someter a un trabajador a un período de prueba se ha de pactar en el contrato de trabajo expresamente y por escrito. Establecido ese pacto, su duración se determinará atendiendo a lo dispuesto en el propio convenio colectivo y, en caso de no contener ninguna previsión, a lo fijado en el art. 14.1 del ET. En consecuencia, la ausencia en el contrato de trabajo de cualquier previsión en torno al mismo conlleva el resultado de que el contrato se entenderá celebrado sin sometimiento a un período de prueba, con independencia de las referencias que existan en la regulación legal o convencional.

Atendiendo a los convenios colectivos del sector de la piel, se ha de señalar, con carácter general, lo siguiente:

1º. La mayoría de convenios colectivos han abordado la regulación del período de prueba.

2º. Asimismo, un gran número de convenios colectivos han establecido la duración del período de prueba atendiendo a las distintas categorías o grupos profesionales.

3º. Casi todos los convenios colectivos señalan que la regulación del período de prueba se aplica para todas las admisiones o ingresos de trabajadores, con independencia de si se realiza con carácter indefinido o temporal, existiendo sólo una excepción (el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)), que se analizará posteriormente.

4º. No se han encontrado convenios colectivos que establezcan peculiaridades de la duración del período de prueba para las empresas de menos de veinticinco trabajadores.

5º. El art. 11.1 d) del ET señala que *«salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior»*. Únicamente el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) contiene referencias al período de prueba de esta modalidad contractual.

6º. En cuanto a las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, dispone el art. 14.3 del ET que *«interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes»*. Tan sólo un convenio colectivo ha señalado que se produce la interrupción, puesto que el resto de convenios colectivos que contienen alguna referencia es una reproducción de lo dispuesto en la normativa.

7º. Casi todos los convenios colectivos disponen expresamente, atendiendo a la exigencia de forma que recoge el art. 14 del ET, que el período de prueba se ha de pactar por escrito con el trabajador.

No obstante, algunos convenios colectivos recogen ciertas previsiones que pueden llevar a confusión señalando que el ingreso de

cualquier trabajador «siempre» se considera realizado a título de prueba (art. 6 del CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines), o que el período de prueba «*es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o parte de él, decisión que comunicará por escrito al interesado*» (art. 21 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.), dando a entender que cualquier contratación conlleva el período de prueba obviando la necesidad de forma escrita que exige la normativa.

### **2.1.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

En este subsector, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería fija establece una duración variable atendiendo a las categorías profesionales de los trabajadores, siendo la máxima de seis meses para el personal técnico titulado y la mínima de tres meses para el resto de trabajadores que no se encuadren en la clasificación regulada (art. 50).

### **2.1.2. Calzado**

Todos los convenios colectivos de este subsector hacen referencia al período de prueba. La regulación tiene en común que la fijación del mismo se realiza, al igual que en el apartado anterior, atendiendo a las diferentes categorías profesionales que puede tener un trabajador en su ingreso a la empresa.

En cuanto a la duración mínima fijada es de diez días (art. 13 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico para trabajadores no cualificados), y la máxima en cuatro meses (art. 16 del CC estatal de la Industria del Calzado para el personal directivo y técnico y art. 13 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico para personal técnico y titulado).

### **2.1.3. Marroquinería**

La mayoría de convenios colectivos de este subsector contienen en su articulado referencias al período de prueba, con la excepción del CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería

y del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

Se diferencia la duración del período de prueba atendiendo, en unos casos, a la distinción entre el personal directivo y técnico y el resto del personal (art. 19 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares y el art. 14 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares), en otros, a esa distinción se añade la peculiaridad de ser personal administrativo, de oficio o no cualificado (art. 39 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 39 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 20 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares y art. 21 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.) y, finalmente, un convenio colectivo lo concreta atendiendo a los diferentes grupos profesionales de la empresa (art. 30 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)).

La duración mínima del período de prueba en este subsector está fijada en catorce días (art. 39 de CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia y art. 39 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, ambos para el personal no cualificado), y la máxima en seis meses (para el personal directivo y titulado), que se fija por todos los convenios colectivos a excepción del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), cuya duración máxima es de tres meses (art. 29 para todos los grupos profesionales excepto el segundo).

Se ha de señalar en este subsector que solamente contiene previsiones concretas para el caso de que la contratación sea temporal el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), que dispone que, si se trata de contrataciones temporales de duración igual o inferior a un mes, *«el período de prueba no podrá ser superior a la mitad del tiempo para la que el/la trabajador/a fue contratada»* (art. 29).

Ese mismo convenio colectivo es también el único que ha regulado el período de prueba en el contrato en prácticas, señalando que

«será de un mes tanto para los titulados de grado medio como superior» (art. 33).

Por último, el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) también es el único que ha señalado que se produce la interrupción del período de prueba en caso de incapacidad temporal (art. 29).

#### **2.1.4. Varios**

A diferencia de los analizados anteriormente, este subsector se caracteriza porque de los seis convenios que lo componen, la mitad no contienen referencias al período de prueba, siendo, en concreto, el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz y el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel.

En cuanto a los que la contienen, todos coinciden en fijar el período de prueba máximo en seis meses para el personal técnico titulado o directivo (art. 19 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, art. 31 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina y art. 13 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares) y el mínimo en quince días para el personal no cualificado (art. 31 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina y art. 19 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería).

## **2.2. CONTRATACIÓN LABORAL**

En este apartado se van a analizar distintos aspectos relacionados con la selección de los trabajadores y con la contratación laboral en todas sus modalidades.

En cuanto al primero, se ha de apuntar que, con carácter general, la selección de trabajadores es un aspecto competencial que tiene la empresa y los convenios colectivos suelen señalar que, en cuanto a la misma, se ha de ajustar a las normas legales sobre colocación teniendo en cuenta las especialidades que se establezcan en cuanto a determinados colectivos. Pese a ello, algunos convenios colectivos

del sector de la piel sí que contienen referencias en relación con esta materia, estableciendo preferencias de ingreso para los que han estado previamente contratados o para familiares de trabajadores en activo.

Respecto del segundo de los temas, las diferentes modalidades de contratación laboral se encuentran reguladas en los arts. 11 y ss. del ET. El margen de actuación de los convenios colectivos en esta materia es muy amplio así como el interés en que sea regulado por los mismos, puesto que la utilización de la contratación laboral temporal en España es muy alta, pudiendo verse limitada por la intervención a través de los convenios colectivos.

Así lo ponen de manifiesto los ANC en los que se aconseja que los convenios colectivos avancen en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva, aspecto que se ha tenido en cuenta, en algunas ocasiones, por los convenios colectivos, debiéndose, no obstante, avanzar en esta cuestión.

En cuanto al sector de la piel, con carácter general, se ha de señalar lo siguiente:

1º. Con referencia a la forma de acceso al trabajo, cuando se ha regulado la materia se ha hecho en el sentido de establecer limitaciones a la contratación de trabajadores temporales.

No obstante, algunos convenios colectivos, en ocasiones, han establecido la necesidad de realizar, para determinadas categorías o puestos de trabajo, pruebas que acrediten la cualificación profesional del trabajador.

2º. Numerosos convenios colectivos han abordado la indemnización por finalización de los contratos temporales. Partiendo de la premisa del art. 49.1 c) del ET que señala que a la finalización de los contratos temporales, a excepción de los contratos de interinidad, inserción y formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, los convenios se han encargado de regular este aspecto, en unos casos, incrementando la cuantía, y, en otros, ampliando los contratos susceptibles de la misma.

3º. En términos similares hay que pronunciarse en cuanto a la regulación de cuestiones relativas respecto de los contratos formativos (art. 11 del ET). Acerca del contrato en prácticas, el art. 11.1 e) señala que la retribución será, en primer lugar, la fijada en convenio

colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, pudiéndose observar que ha sido un aspecto abordado en bastantes ocasiones, incrementándose en muchas de ellas ese mínimo establecido.

En cuanto al contrato para la formación, varios son los aspectos que se regulan por los convenios colectivos de este sector. Así, en primer lugar, está el relativo a la retribución, en la que el art. 11.2 h) del ET dispone que *«será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo»*. Del análisis de la negociación colectiva que se realiza en las páginas siguientes, se deduce que es un aspecto que ha sido también tratado en numerosas ocasiones.

En segundo lugar, la letra b) del citado artículo señala que *«mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato»*. En ocasiones, este aspecto ha sido abordado por algunos convenios colectivos, cuestión que ha de ser valorada positivamente con la finalidad de evitar la utilización abusiva de este tipo de contratos.

En tercer lugar, la letra c) del art. 11.2 del ET dispone que la duración máxima de este contrato es de dos años, pudiendo *«mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo (...)*», sin que, en ningún caso, la duración máxima pueda ser superior a tres años, aspecto que han establecido algunos convenios colectivos.

En cuarto y último lugar, la retribución en esta modalidad contractual ha de ser la fijada en convenio colectivo *«(...) sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo»* (art. 11.2 h) del ET). En numerosas ocasiones se aborda esta cuestión en los convenios colectivos, aumentando el mínimo establecido en la normativa.

4º. La mayoría de los convenios colectivos determinan la necesidad de forma escrita para todos los contratos temporales, superando la exigencia de forma escrita del art. 8.2 del ET que, en concreto, fija la necesidad de la misma para «(...) *los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, (...) los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas (...)*».

5º. Por lo que se refiere al contrato eventual, un gran número de convenios colectivos, partiendo del art. 15.1 b) del ET que recoge la posibilidad de que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se modifique la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en dichas circunstancias, ha regulado este aspecto, en unos casos, aumentando la duración máxima, en otros, el período de referencia y, finalmente, en ocasiones ambos conjuntamente.

6º. En algunos convenios colectivos se han concretado en el contrato de obra o servicio determinado los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, con la finalidad de evitar la utilización fraudulenta de este contrato y para tareas que no tienen la aludida caracterización.

7º. En cuanto al contrato a tiempo parcial, amplio margen de actuación fija el art. 12 del ET para los convenios colectivos. En base a ello, se han abordado por bastantes convenios colectivos de este sector cuestiones relativas a las horas complementarias, puesto que el art. 12.5 del ET deja un amplio campo de actuación al señalar que «el número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato» añadiendo que «los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas», así como su distribución y forma de realización (art. 12.5 del ET).

Asimismo, el art. 12.1 del ET señala que el contrato «se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado *la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable*». En numerosas ocasiones se ha fijado un mínimo o máximo de horas o jornada a realizar en comparación con la jornada ordinaria de trabajo.

8º. En cuanto al contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos, atendiendo a la regulación el art. 15.8 del ET, los aspectos que pueden ser regulados por la negociación colectiva son la determinación del orden y forma de llamamiento, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

En este sentido, se ha de señalar que también los convenios colectivos de este sector han regulado, con frecuencia, estos aspectos puesto que se trata de una modalidad contractual muy utilizada.

9º. Se han incorporado en algunos convenios colectivos cláusulas con el objetivo de incrementar los niveles de empleo estable en las empresas, en las que la reiteración de determinadas modalidades contractuales conlleva la transformación en contratos indefinidos.

10º. Algunos convenios colectivos establecen determinadas cláusulas en relación con el trabajo a domicilio, con la finalidad de garantizar aspectos relativos a la retribución, la falta de trabajo, etc.

11º. Finalmente, algunos convenios colectivos regulan la contratación de trabajadores con capacidad disminuida así como la reserva de determinados puestos para este colectivo, elevándola por encima del mínimo fijado legalmente.

### 2.2.1. Curtido, correas, cueros y pieles

En materia de selección de personal, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería se caracteriza porque determina que, para cubrir las vacantes que se produzcan en determinadas categorías (en concreto encargado/a o Jefatura de Sección), se acudirán a *«las personas que gozando de la confianza de la empresa ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos teóricos previo examen de aptitud ante el tribunal designado por la empresa, ante el cual acrediten, cuando menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología necesarios para el desempeño de su cargo, [quedando exceptuados del mismo] quienes se hallen en posesión de títulos de Formación Profesional, en cualquier grado»* (art. 53).

En cuanto a la contratación laboral, su regulación se caracteriza por lo siguiente:

a) Se ha establecido una indemnización por fin de contrato superior a la legal incrementándola a 12 días de salario por año de servicio para el contrato eventual cuando supera la duración de 6 meses (art. 57).

b) Se determina la necesidad de forma escrita para cualquier modalidad contractual (art. 47).

c) En cuanto a la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción se limita a nueve meses dentro de un período de referencia de doce meses (art. 57).

d) Respecto del contrato de obra o servicio determinado, se concreta el objeto en el sentido de que la actividad para la que se celebre no ha de estar relacionada directamente con el área productiva de la misma, puesto que, en caso contrario, la empresa debe informar, con antelación suficiente, a la representación sindical de las causas y objetos de estos contratos (art. 58).

e) Con referencia a los contratos formativos, en cuanto al contrato en prácticas, concreta la retribución durante el segundo año en un 70% respecto «del salario fijado en las Tablas salariales del Convenio para el *personal que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo*» (art. 60). Este precepto establece un porcentaje que es inferior a la prescripción legal señalada anteriormente en defecto de convenio, en cuanto a que el mínimo de retribución para ese período ha de ser el 75% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo (art. 11.1 e) del ET).

Respecto del contrato para la formación, se ha de realizar una valoración positiva de la previsión que recoge en la que se determina que determinados trabajos, en concreto los del grupo 5, no pueden realizarse formalizando un contrato para la formación (art. 60).

f) Con referencia al contrato a tiempo parcial, dos cuestiones se regulan. Por un lado, se determina la posibilidad de realizar hasta un 25% de horas complementarias, incrementando el porcentaje establecido legalmente de máximo un 15%, y, por otro lado, en cuanto a su distribución se determina como módulo a tener en cuenta el del semestre (art. 62).

g) En cuanto a los contratos fijos-discontinuos, determina las condiciones en las que se ha de realizar la orden de llamamiento, en el sentido de que «*la empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en contrato, deberá preavisar o llamar a las*

*personas que necesite con una antelación mínima de 15 días», pasando a ser de tres días si ya se ha iniciado la prestación de servicios y la empresa sigue precisando más trabajadores (art. 60). Añade que si el trabajador es llamado y no acude a trabajar ni justifica su ausencia, causará baja voluntaria automáticamente, extinguiéndose su contrato.*

En el supuesto de que el trabajador esté prestando servicios en otra empresa, se le concederá un nuevo plazo de preaviso, otorgándole la posibilidad de extinguir o suspender la relación que mantiene con la otra empresa (art. 60).

Se fija un plazo diferente para realizar el llamamiento previo respecto de determinados puestos de trabajo —en concreto el de jefatura de sección y encargados/as— (art. 60).

El convenio también ha establecido compromisos en orden a la transformación de determinados contratos eventuales en indefinidos —los contratos eventuales que sean concertados *«durante 2 campañas seguidas o 4 alternas por períodos superiores a 6 meses pasarán a la condición de fijos-discontinuos»* (art. 60)—.

h) Por último, en relación con los trabajadores con capacidad disminuida se señala que las plazas de portería, conserjería, vigilancia, etc. se proveerán con personas que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su subsistencia (art. 54).

### **2.2.2. Calzado**

Respecto de este subsector se ha señalar, en primer lugar, que algunos convenios colectivos regulan aspectos en cuanto a la selección de personal. Por el contrario, todos los convenios colectivos regulan cuestiones relativas a la contratación temporal laboral, habiéndose encontrado un convenio colectivo con referencias a normativa derogada que deberían ser eliminadas.

En concreto, con referencia a la selección de personal el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves dispone la limitación de no realizar contratos temporales superiores al 20% de la plantilla y el compromiso de favorecer la inserción profesional, *«posibilitando el trabajo de un*

número mayor de personas mediante estas modalidades contractuales de a tiempo parcial y fijos discontinuos (...)» (art. 46).

Sin embargo, el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico opta por establecer preferencia para el ingreso, en igualdad de méritos, a quienes «(...) hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato a tiempo determinado o contrato a tiempo parcial y también a los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad, de aquellos trabajadores de la misma empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubieran fallecido» (art. 12).

Con referencia a la contratación laboral, las cuestiones que se han abordado han sido las siguientes:

a) Se ha establecido una indemnización por fin de contrato superior a la legal en el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, que la fija en un día de salario por mes trabajado respecto del contrato eventual (art. 11) y el CC estatal de la Industria del Calzado, que la determina en un equivalente al 10% del total de su salario y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato para el trabajador eventual que no pase a formar parte de la plantilla, y de un día de salario de convenio por mes trabajado respecto de todos los contratos de duración determinada (art. 15.5 B) 6).

b) Se determina la necesidad de forma escrita para cualquier modalidad contractual en el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 30).

c) En cuanto a la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción se ha de señalar que el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico no puede ser tenido en cuenta puesto que señala que «la duración máxima será de 12 meses y medio dentro de un período de 18 meses», referencia insostenible actualmente ya que, tras la reforma de la normativa relativa a la contratación temporal, la duración máxima del contrato eventual no puede superar los 12 meses (art. 11).

En cambio, el CC estatal de la Industria del Calzado limita la duración de este tipo de contrato a siete meses, continuos o alternos, dentro de un período de doce meses (art. 15.5 b) 2.1).

d) Respecto del contrato de obra o servicio determinado, se concreta el objeto en el CC estatal de la Industria del Calzado, identifi-

cando como tareas o trabajos con autonomía y sustantividad propia la ejecución, en un período máximo de un año, de aquellos pedidos que supongan la apertura de nuevos mercados internacionales y/o una nueva línea de producto que hasta entonces no hubiesen sido abordados por esa empresa, la ejecución, en un período máximo de seis meses, de aquellos artículos que impliquen una innovación tecnológica o de producto, dentro de la actividad habitual de la empresa, la ejecución, en un período máximo de tres meses, de aquellos trabajos que con carácter excepcional, entendiéndose por tales los que no sean habituales dentro de la actividad productiva regular de la empresa, hayan de ser atendidos en una temporada o momento determinado (art. 15.5 b) 3).

e) Con referencia a los contratos formativos, respecto del contrato para la formación, incrementa el mínimo establecido legalmente en materia retributiva el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves que señala que será el 85% del salario fijado en las tablas salariales para este contrato (art. 36), o el CC estatal de la Industria del Calzado que establece que para el 100% de la jornada de trabajo efectivo, será, durante el primer año de vigencia del contrato, del 75% del salario del nivel 2 del grupo de fabricación, y durante el resto de vigencia del contrato, el 90% del indicado salario (art. 15.5 b) 4).

f) Respecto del contrato a tiempo parcial, amplía el margen de realización de horas complementarias el CC estatal de la Industria del Calzado (hasta un 60% (art. 15.5.2.1).

En cuanto al establecimiento de límites mínimos y máximos de jornada a los trabajadores a tiempo parcial, todos los convenios lo regulan. El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves y el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería señalan un máximo, en el sentido de que la jornada de estos trabajadores no podrá superar el 90% de la jornada anual establecida en el convenio para el personal a tiempo completo (art. 46 y 62 respectivamente).

Por último, se examina de forma separada el CC provincial de Alicante de la Industria de Formas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico puesto que se quiere llamar la atención sobre una cuestión concreta que es la relativa a la definición que tiene en el art. 11 de trabajadores contratados a tiempo parcial. Señala que son los que

prestan servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo, debiendo advertirse que legalmente trabajador a tiempo parcial es todo aquel que presta servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, y que ese porcentaje que establece corresponde a una normativa derogada, si bien de continuar en el convenio podría entenderse como un máximo de jornada en los contratos de trabajo a tiempo parcial.

g) En cuanto a los contratos fijos-discontinuos, regula la forma de realizar el llamamiento el CC estatal de la Industria del Calzado, que, en este sentido, señala que *«se producirá por orden de antigüedad en cada sección, con una antelación mínima de una semana a la fecha de comienzo de actividad»*, pudiendo tener los jefes de sección o encargados llamamiento previo, por razones de organización (art. 15.5 b) 3.2).

El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves se limita a señalar que las empresas deben elaborar una lista con el personal contratado con esta modalidad contractual, por orden de antigüedad en la contratación para su llamada, debiendo entregar a los representantes legales de los trabajadores la misma, a efectos de su seguimiento y control (art. 46).

h) Con la finalidad de incrementar la contratación estable, el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves dispone que *«cualquier tipo de contrato eventual, que trabaje en la empresa nueve meses seguidos dentro de un período de doce meses, pasará a formar parte de la plantilla con carácter indefinido (...) [añadiendo que] las que lleven seis meses con contrato temporal y realicen su trabajo en puestos de trabajo iguales o similares en el mismo o distintos centros de trabajo de la empresa o empresas, en el caso de los grupos industriales, pasarán automáticamente a fijos»* (art. 46).

i) Se ha de señalar que en este subsector se ha encontrado alguna referencia al contrato a domicilio. En concreto se encuentra en el CC estatal de la Industria del Calzado, y los aspectos que señala son los siguientes (art. 18 y 19):

—Atribuye el derecho a trabajar el mismo número de días que el trabajador de categoría profesional equivalente en el seno de la empresa.

—Garantiza que el rendimiento a exigir ha de ser el mismo que el de un trabajador equivalente.

—Determina que el salario será el mismo que el de la categoría equivalente más un 10% del mismo salario en concepto de gastos generales, teniendo derecho a cobrar una partida de gastos varios, previa justificación. Añade que no se dejará de cobrar el salario, pero sí el 10%, si la falta de trabajo no es imputable al trabajador.

j) Por último, en cuanto a los trabajadores minusválidos, el art. 53 del CC estatal de la Industria del Calzado eleva la reserva al 5% de la plantilla, señalando que las plazas de portero, ordenanza, vigilante, etc. se proveerán con trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento.

### **2.2.3. Marroquinería**

En este subsector no se han encontrado referencias relativas a la selección de personal.

Por el contrario, los convenios colectivos sí que han regulado cuestiones relativas a la contratación laboral con la excepción del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. que no contempla ninguna. En cuanto a esa regulación es, con carácter general, la siguiente:

a) En la mayoría de convenios colectivos se ha establecido una indemnización por fin de contrato superior a la fijada legalmente.

En concreto, en el CC estatal de la Industria del Calzado y en el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares se establece que para los contratos eventuales será el 10% del total de su salario y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato (art. 15.5 b) y art. 17 b) respectivamente), en el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) y en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroqui-

nería y similares se determina que será de un día de salario por cada mes trabajado, estableciendo el primero un tope máximo de 9 días de salario por año de servicio o fracción en el caso que el trabajador preste servicios por tiempo inferior a un mes (art. 31), mientras que el último no señala un tope.

Amplía las modalidades contractuales susceptibles de ser beneficiarias de esta indemnización al resto de modalidades de contratos de duración determinada no previstas en su regulación, el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 17 b) 5).

Se ha de señalar que el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines dispone en el art. 43 que para el supuesto de que no se produzca la renovación de los contratos temporales, «se indemnizará por la empresa al trabajador con el importe de seis días por año de trabajado». En este sentido, esta indemnización respecto de la modalidades contractuales temporales que ya tienen fijada una indemnización no es válida pues no respeta el mínimo exigido legalmente. Por el contrario, podrá aplicarse respecto de las otras modalidades que no tienen fijada ninguna indemnización, interpretándose como una mejora de la regulación vigente.

b) Se determina la necesidad de forma escrita para cualquier modalidad contractual en el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 37) y en el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 37).

c) En cuanto a la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción se ha de señalar que todos los convenios colectivos que la han regulado han ampliado la duración.

La amplía a ocho meses el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 17 b) 2.1), a nueve meses dentro de un período de referencia de doce meses el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 12), el CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 39), el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 31), el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 46), el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila,

Valladolid y Palencia (art. 46) y el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, aunque se ha de añadir respecto de este último convenio que permite también la posibilidad de ampliar hasta doce meses en un período de referencia de dieciocho meses (art. 6), en los mismos términos el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares y el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (arts. 29 y 19 respectivamente).

d) Respecto del contrato de obra o servicio determinado, únicamente se concreta el objeto en el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares en el sentido de identificar como trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia: la ejecución, en un período máximo de un año, de aquellos pedidos que supongan la apertura de nuevos mercados internacionales y/o una nueva línea de producto que hasta entonces no hubiesen sido abordados por esa empresa; la ejecución, en un período máximo de seis meses, de aquellos artículos que impliquen una innovación tecnológica o de producto, dentro de la actividad habitual de la empresa; la ejecución, en un período máximo de tres meses, de aquellos trabajos que con carácter excepcional, entendiéndose por tales los que no sean habituales dentro de la actividad productiva regular de la empresa, hayan de ser atendidos en una temporada o momento determinado (art. 17.5 b) 3).

e) Con referencia a los contratos formativos son varios los aspectos abordados.

En primer lugar, respecto del contrato en prácticas limita su duración a un año el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 33).

El aspecto que más se regula en los convenios en cuanto a este contrato es el de la retribución que es incrementada en la práctica totalidad de convenios colectivos que la regulan. Es el caso del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (70% y el 85%, no pudiendo ser inferior al salario mínimo interprofesional, conforme a su art. 27.2), el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (80% o 90% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto durante el 1º y 2º año del contrato, art. 35.2), el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia y el CC de la Comunidad

Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines y el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (75% del salario establecido en las tablas para la categoría en la que estén realizando las prácticas, arts. 45 y 33 respectivamente).

En segundo lugar, respecto del contrato para la formación, los aspectos regulados son, principalmente, los que se relacionan a continuación:

— En cuanto a la retribución, al igual que ocurre con el contrato en prácticas, se incrementa por encima de la legal en todos los convenios colectivos. Es el caso del CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (100% del salario según categoría, art. 36), el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia y el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (salario mínimo interprofesional en función del tiempo de trabajo efectivo, arts. 13, 43 y 43 respectivamente), el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (80% del salario asignado al especialista y ayudante y durante el resto de vigencia del contrato del 90% del indicado salario para los supuestos de 100% de jornada de trabajo efectivo (art. 17 b) 4) y, finalmente, el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) que determina que será la fijada en concreto para estos trabajadores en el convenio (art. 32).

— El art. 11.2 c) del ET dispone que la duración máxima de este contrato es de dos años, pudiendo mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, establecer otras duraciones, sin que, en ningún caso, la duración máxima pueda ser superior a tres años, aspecto que han establecido algunos convenios colectivos. Se han acogido a esta referencia el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 32), el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 44), el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 44) y el CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 36.2).

—Se limita la utilización de este tipo de contratos en el CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 36 (uno hasta cinco trabajadores y uno más por cada fracción de cinco a partir del quinto) y en el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (de 3 a cinco trabajadores, 2 aprendices, de 6 a 9 trabajadores, 3 aprendices, de 10 a 40 trabajadores, 4 trabajadores, de 41 a 50 trabajadores, 5 aprendices y, finalmente, el resto conforme a la ley, art. 32).

—Por último, se excluye la posibilidad de utilizar este contrato en determinadas categorías o grupos profesionales en el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 13 respecto del peón o el chófer, no pudiendo superar un año y medio el personal subalterno) y en el CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (no se permite para los oficios de conductor, recadero, guarda jurado, vigilante, portero y personal de limpieza, art. 36.6).

f) Respecto del contrato a tiempo parcial, regula la realización de las horas complementarias el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), en el que se dispone que se puede pactar la realización de un número de horas complementarias que no exceda el 60% de las horas ordinarias

Con referencia a la consideración de trabajo a tiempo parcial y la determinación de límites, han establecido mínimos el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (la jornada mínima no podrá ser inferior a 14 horas semanales o 56 mensuales, art. 28.1, garantizando que este tipo de contratos efectúen una jornada, al menos, de 1/3 aproximadamente respecto de la jornada completa comparable), el CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines en el sentido de que no pueden tener una jornada inferior a un tercio de la pactada en convenio (art. 37), el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia y el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, que requieren una jornada anual mínima de 1000 horas de trabajo efectivo (art. 47 respectivamente).

g) En cuanto a los contratos fijos-discontinuos, un gran número de convenios colectivos determinan las condiciones de realización del llamamiento.

Con carácter general el criterio fijado para realizarlo es el de la antigüedad en todos los convenios colectivos.

Asimismo, el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares señala un orden de preferencia para el acceso a los puestos de trabajo fijo-discontinuo, señalando que primero serán los trabajadores fijos de la misma sección, luego los trabajadores fijos de otra sección y, a continuación, los trabajadores eventuales, siguiendo dentro de cada grupo la antigüedad en la empresa (art. 17.2).

En cuanto al plazo de preaviso que se ha de observar para realizarlo, el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia señalan que la empresa ha de formalizar listas por escrito y que el llamamiento se deberá realizar, como mínimo, con una antelación de diez días (arts. 35 y 48 respectivamente).

Por el contrario, la reduce a una semana el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, pudiendo tener llamamiento previo, por razones de organización, los jefes de sección o encargados (art. 17.2).

Finalmente, en el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) y en el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares se establecen límites en cuanto a la jornada que deben realizar estos trabajadores, habiendo concretado el primero un mínimo a realizar (90 días, art. 35) y el segundo un máximo (1620 horas al año, art. 17).

h) En cuanto al contrato de trabajo a domicilio se regula en algunos convenios estableciendo fundamentalmente los siguientes aspectos:

—La materia a la que se hace más referencia es a la relativa a la retribución. Es el caso del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (reconoce el salario citado en el convenio para un trabajador equivalente que desempeñe su labor en la empresa más un 8% en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etc.); concreta que la falta de trabajo no imputable al trabajador supondrá que seguirá percibiendo el trabajo pero no el porcentaje de gastos generales (art. 20); también del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid,

Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia y el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, que simplemente señala que para el cálculo de su retribución sólo se tendrá en cuenta el salario base del convenio (art 18), o el CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines que tan solo señala que el salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de una categoría profesional equivalente (art. 19).

Este último convenio añade una obligación al empresario que consiste en poner a disposición de los trabajadores un documento de control de la actividad laboral, en el que se concreten todos los aspectos de la relación laboral (art. 19).

i) Finalmente, respecto a la contratación de minusválidos, dos convenios contienen referencias a este colectivo, limitándose a reiterar lo dispuesto por la normativa en cuanto a cubrir un mínimo del 2% del total de la plantilla (art. 20 del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc., y art. 50 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia).

#### **2.2.4. Varios**

Ningún convenio colectivo de este subsector regula aspectos relativos a la selección de personal, limitándose, en alguna ocasión, a realizar referencias genéricas a la posibilidad que tienen las empresas de exigir, en la admisión de personal, pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas o psicológicas necesarias (véase en este sentido el art. 31 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina y el art. 13 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares)

Sin embargo, por lo que se refiere a la contratación laboral, la mayoría de convenios colectivos contienen referencias, con la excepción del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares.

Con carácter general, son las siguientes:

a) Un gran número de convenios colectivos establece una indemnización por fin de contrato superior a la legal. Es el caso del CC de

la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina y del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 15.2 b), que la concretan en un día de salario por mes trabajado, aunque el primero lo hace para los contratos no fijos o eventuales (art. 27) y el segundo sólo para los contratos eventuales (art. 15.2 b)), del CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, que la fija en cuatro días de salario por los seis primeros meses de trabajo más otros seis días de salario por los otros segundos seis meses de trabajo (art. 30), o del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería que consiste en una cantidad equivalente al 20% del total de sus salarios y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato (art. 18), estos dos últimos para los contratos eventuales.

b) En cuanto a la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción, los convenios que la regulan amplían la duración. Así, la concreta en nueve meses en un período de referencia de 12 meses el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 49) y en 12 meses en un período de referencia de 18 el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 30) y el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 15 b).

c) Con referencia a los contratos formativos, la retribución es la materia que aparece regulada con más frecuencia.

Respecto del contrato en prácticas, se establece que será el 70% y el 85% del salario que se hace constar en el convenio colectivo del grupo profesional correspondiente del puesto de trabajo a cubrir en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 47) y en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 21).

En cuanto al contrato para la formación, varios son los aspectos que se han regulado. En concreto uno es la retribución, que se eleva al 70%, 80% y 90% sobre el salario mínimo del convenio para cada grupo al que pertenezca el trabajador en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 21) —en consecuencia, la duración la determina en tres años—.

Se fija un máximo de duración en cuanto a la formación teórica en el contrato para la formación en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 21)

y en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (20% de la jornada, art. 46).

d) Respecto del contrato a tiempo parcial, la única materia que se ha encontrado regulada es la relativa a la fijación de mínimos en cuanto a la duración de la jornada, concretándolo en 14 horas semanales o 56 mensuales (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 48) y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, art. 21), o en una jornada anual mínima de 1000 horas de trabajo efectivo (CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, art. 28).

e) Respecto del contrato de trabajo a domicilio se realizan simplemente remisiones a la normativa legal en el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 28) y en el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel, art. 20).

f) Por último, en cuanto a los trabajadores minusválidos, elevan la reserva al 5% de la plantilla, el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 54), el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 34) y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 31).

Añade el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería que las empresas proveerán las plazas de porteros, ordenanzas, vigilantes, etc. con los trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio (art. 31).



### **3. POLÍTICA DE EMPLEO (PLURIEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE CONTRATAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL)**

*Carmen Salcedo Beltrán*

El análisis de este apartado denominado política de empleo engloba, a su vez, cuatro grandes temas de interés: el pluriempleo, la formación profesional, la sucesión de contratas y las empresas de trabajo temporal.

En cuanto al primero, se ha de señalar que no son muy numerosas las cláusulas relacionadas con el mismo, siendo muy pocos los convenios que hacen referencia a este aspecto y, en cuanto a los que lo hacen, lo realizan de forma bastante breve estableciendo simplemente compromisos de los negociadores en orden a evitarlo o erradicarlo.

Por lo que se refiere al segundo de los temas, se ha de señalar que el análisis de los convenios colectivos se ha centrado en todos los aspectos que tienen que ver con la formación profesional, con la excepción de los contratos formativos, que están analizados en el apartado de la contratación laboral.

En concreto, se ha atendido a los compromisos de impartición, fomento o promoción de la misma, a las cláusulas mediante las que se suscribe el Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua o acuerdos con líneas directrices similares, a las cláusulas de creación de comisiones u organismos *ah hoc*, con cometidos relativos a la formación profesional, y, por último, a las cláusulas más concretas en las que se han abordado cuestiones relativas a la asistencia del

trabajador a cursos de formación o reciclaje, perfeccionamiento, de aprendizaje de la lengua autóctona y todas las cuestiones que pueden rodear a los mismos, como su carácter obligatorio o voluntario, su retribución, etc.

Respecto del tercero de los temas, la sucesión de contratados o subcontratados no se aborda en el sector de la piel por no tratarse de uno de los sectores tradicionales en los que se presente esta situación. Tan solo se encuentran referencias a los contratados o subcontratados de forma muy genérica y que reiteran las obligaciones laborales y de seguridad y salud del empresario principal.

Para finalizar, en relación con las empresas de trabajo temporal, no existen muchas cláusulas relacionadas con ellas, abordándose simplemente cuestiones relativas a la limitación en cuanto a su utilización.

En relación con los ANC pocas son las directrices que tienen que ser observadas respecto de estas materias puesto que las referencias a ellas son, con carácter general, aspectos que ya están recogidos en la normativa reguladora.

### 3.1. PLURIEMPLEO

El análisis de lo negociado en los distintos ámbitos revela cuanto sigue.

#### 3.1.1. Curtido, correas, cueros y pieles

En relación con este tema, en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería las partes firmantes se comprometen a erradicarlo, como regla general (Disposición transitoria tercera). Para ello, se considera esencial el cumplimiento exacto de la obligación empresarial de dar a conocer a la representación sindical los boletines de cotización a la Seguridad Social, de los modelos de contrato escrito y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

#### 3.1.2. Calzado

Ningún convenio de este subsector contiene referencias al pluriempleo.

### **3.1.3. Marroquinería**

Sólo cuatro convenios colectivos de este subsector hacen referencia al pluriempleo. En concreto tres son el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 41), el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 41) y el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 38). Estos convenios recogen el compromiso de los firmantes del convenio de procurar evitar que los puestos de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación se ocupen por trabajadores que ya estén desempeñando, simultáneamente, otros puestos de trabajo en otras empresas.

En otros términos, el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), considera esencial para su control el cumplimiento exacto de la obligación empresarial de dar a conocer a la representación sindical los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contrato escrito y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (Disposición adicional primera).

### **3.1.4. Varios**

Ningún convenio de este subsector contiene referencias al pluriempleo.

## **3.2. FORMACIÓN PROFESIONAL**

En esta materia se ha detectado como negociación en los convenios analizados lo que a continuación se expone.

### **3.2.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

Resalta la importancia de la formación continua dedicándole el capítulo XIII el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería. En este sentido, reconoce que es un instrumento estratégico que permite compa-

tibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional, reconociendo a las empresas y organizaciones firmantes la posibilidad de organizar cursos de formación y perfeccionamiento gratuitos, pudiéndose incluso organizar programas específicos para la mujer y de reciclaje profesional del personal técnico (art. 118).

Para materializar todo esto, se propone constituir un Comité Paritario Sectorial y una Comisión Paritaria de Formación. En cuanto al primero, con una composición de cuatro personas de las organizaciones sindicales y otras tantas de las organizaciones empresariales, se le señalan como principales funciones la de elaborar planes de formación profesional y la de establecer los criterios que deben regir en los contenidos de las acciones formativas, añadiendo, además, el convenio toda una serie de funciones adicionales (realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de obra en el sector y sus correspondientes cualificaciones, proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades, colaborar con el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, etc.)

En cuanto a la segunda, se propone su creación para los centros de trabajo o empresas que concurran a las bonificaciones en cuota que se establecen para las acciones formativas desarrolladas por la empresa y que cuenten con una plantilla superior a 100 personas. Se le atribuyen como principales funciones la de información y seguimiento de los planes de formación, así como impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación del personal (art. 119).

En cuanto a los contenidos de las acciones formativas que se planteen, se acuerda que deben contemplar los criterios establecidos por el Comité Paritario Sectorial de Formación para permitir la cualificación del personal, atendiendo al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (art. 119).

### **3.2.2. Calzado**

La mayoría de los convenios colectivos hacen referencia a la formación profesional con la excepción del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

En cuanto a los que sí que la regulan, tienen en común, tanto el CC estatal de la Industria del Calzado como el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, que suscriben el Acuerdo Nacional de Formación Continua vigente en cada momento como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

Les diferencia, inicialmente, que el primero de ellos ya tiene constituida la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua (Disposición transitoria segunda), mientras el segundo acuerda sustituirla en el convenio, determinando que en fechas posteriores se llevarán a cabo los actos de constitución y definición del Plan Específico Sectorial (art. 57).

Asimismo el CC estatal de la Industria del Calzado regula aspectos relacionados entre la formación profesional y la relación laboral, en concreto, cuestiones relativas a la asistencia a los cursos de formación, determinando que si la asistencia a los cursos de formación es obligatoria para los trabajadores, correrá a cargo de la empresa y deben realizarse preferentemente en la jornada de trabajo. Por el contrario, si es voluntaria, el curso corre a cargo de las empresas y se realiza fuera de las horas de trabajo (Disposición transitoria Segunda).

### 3.2.3. Marroquinería

La mitad de los convenios colectivos de este subsector regulan aspectos relativos a la formación profesional. Se puede señalar que tienen en común la relevancia que le dan a esta materia y el compromiso por las partes firmantes de fomentar la organización de cursos de formación profesional (véase en este sentido el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 72), el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 75), el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 43) y el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 40).

Se acuerda la constitución de órganos específicos en materia de formación en el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería,

Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (Comisión Paritaria de Formación en las empresas que cuenten con 50 o más personas en plantilla, art. 76), en el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (Comisión Paritaria provincial, art. 44), en el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (Comité Paritario Sectorial de Formación, art. 44) y, finalmente, en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (Comisión Paritaria de formación, art. 45).

El único convenio que regula cuestiones sobre la formación profesional y su carácter obligatorio o voluntario es el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 75), acordándose que la formación impartida con carácter obligatorio por necesidades requeridas a propuesta de la empresa, se realizará dentro del horario laboral, y el resto de formación, cuando se trate de formación individual, se realizará en función del acuerdo establecido entre el empresario y la persona que trabaja.

Finalmente, en el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) se acuerda la adhesión al Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua.

### **3.2.4. Varios**

Sólo dos convenios de este subsector regulan aspectos de la formación profesional, siendo, en concreto, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz. En ambos se acuerda el sometimiento al Acuerdo Interprofesional de Cataluña (art. 44 y art. 23 respectivamente).

Asimismo, en el segundo se acuerda crear la Comisión Sectorial de Formación Continua, comprometiéndose la representación empresarial a analizar las necesidades del sector y a formular a los sindicatos propuestas de acogimiento ante la Administración de los programas sobre la materia (art. 76).

### 3.3. SUCESIÓN DE CONTRATAS

La regulación de las contrataciones se centra especialmente en los convenios de otros ámbitos en las reglas sobre sucesión de las mismas. En este sector, como se expone a continuación es escasa la negociación al respecto.

#### **3.3.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

No existe en este subsector ninguna regulación de la sucesión de contrataciones. La única referencia que se contiene en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería en materia de subcontratación se limita a reiterar las obligaciones laborales y de seguridad y salud de la empresa principal (art. 64).

#### **3.3.2. Calzado**

No existe en este subsector ninguna regulación de la sucesión de contrataciones. Tan sólo se encuentran referencias a las contrataciones y subcontratas en el CC estatal de la Industria del Calzado y en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, en las que se reitera lo dispuesto en la normativa respecto de la responsabilidad del empresario principal (arts. 15.2 y 49 respectivamente).

#### **3.3.3. Marroquinería**

No existe en este subsector ninguna regulación de la sucesión de contrataciones. En cuanto a la materia de las contrataciones y subcontratas las referencias son breves y reiterativas de lo dispuesto por la normativa. Es el caso del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), que se limita a reproducir las obligaciones legales de la empresa principal respecto de la contratista (art. 38 bis), o el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repuja-

dos y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia que realizan lo mismo en cuanto a las obligaciones de la empresa principal respecto de los representantes de los trabajadores (arts. 66.7 y 68.7 respectivamente).

### **3.3.4. Varios**

No existe en este subsector ninguna regulación de la sucesión de contratas. Sólo se encuentra una breve referencia que reitera lo dispuesto legalmente en cuanto a las obligaciones de información del empresario respecto de los representantes de los trabajadores (art. 61 a) del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina).

## **3.4. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Tampoco es habitual en el sector, como a continuación se expone la negociación en materia de empresas de trabajo temporal.

### **3.4.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería hace referencia a las empresas de trabajo temporal, estableciendo limitaciones en cuanto a su utilización, en el sentido de que, para poder recurrir a ellas, las empresas previamente tendrán que haber agotado las posibilidades de contratación a través de las modalidades de fijos discontinuos, eventuales y obra o servicio determinado, quedando limitada su duración a un mes si no hay acuerdo con la representación sindical; en caso de acuerdo, las partes fijarán la duración máxima de este tipo de contratos, de conformidad con la legislación vigente (art. 63).

### **3.4.2. Calzado**

El único convenio que contiene referencias a las empresas de trabajo temporal es el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y

Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, limitando su utilización para cubrir actividades ocasionales que no sean propias de área productiva de la empresa aunque tengan un carácter ordinario y habitual de la misma (art. 48). Apunta el convenio que hay que establecer alguna excepción muy concreta y limitada en el tiempo, no especificando esa excepción.

### **3.4.3. Marroquinería**

Varios son los convenios colectivos que contienen referencias a las empresas de trabajo temporal, aunque la destacable es la del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, que limita la contratación de trabajadores que pertenezcan a una empresa de trabajo temporal a un máximo del 12% del total de plantilla fija de cada empresa (art. 31).

El resto de referencias son las del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, que se limitan a reiterar lo dispuesto en la normativa sobre las condiciones de los trabajadores puestos a disposición (arts. 14.3 y 14.V respectivamente).

### **3.4.4. Varios**

Sólo dos convenios de este subsector recogen referencias a las empresas de trabajo temporal, teniendo en común que ambas son limitaciones en cuanto a la posibilidad de recurrir a ellas. En el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería se limita la utilización de las empresas de trabajo temporal para cubrir puestos de estructura (art. 22), añadiendo que el límite máximo de horas a contratar con las ETT será del 5% sobre las horas totales anuales de trabajo de la plantilla fija, no computando para la utilización de este porcentaje de horas las empleadas en contrataciones por causas de fuerza mayor y/o supuestos de interinidad.

En cuanto a la limitación que introduce el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, consiste en que sólo se pueden utilizar cuando se necesite cubrir una vacante por un período no superior a siete días laborables (art. 50).

## 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS

*Gemma Fabregat Monfort*

### 4.1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La determinación de las funciones a que queda comprometido un trabajador en virtud del contrato de trabajo puede realizarse de dos formas distintas: 1º) enumerando las funciones que va a realizar ese trabajador y, acto seguido, asignándole un grupo y /o categoría profesional; 2º) o, simplemente, realizando esta última asignación, por cuanto que de ella se deriva lo anterior, la concreta prestación laboral a realizar por ese trabajador en cuestión (22. 1 ET).

El acto de la clasificación profesional subjetiva, es decir, el acto mediante el cual se le concede a un trabajador una categoría profesional o se le asigna un grupo profesional, resulta así determinante para concretar su status jurídico en la empresa. Pero, per se, este acto clasificatorio presume la existencia de otro: aquél en el que se diseñan esos grupos o categorías profesionales, esto es, el acto en el que se determina el sistema de clasificación objetivo aplicable en la empresa o el acto de clasificación profesional objetiva.

Al acto de clasificación profesional objetiva o sistema objetivo de clasificación se refiere el art. 22 ET, en sus apartados 1 a 4, tal y como quedó redactado tras la denominada reforma laboral de 1994, que lo modificó con el fin de dotar de mayor flexibilidad interna a las relaciones laborales. A resultas de ello, nos encontramos con un precepto legal que viene a decirnos que el sistema de clasificación

en la empresa se determinará por convenio colectivo o por pacto de empresa y que en su configuración interna podrá estar conformado por grupos profesionales, por categorías profesionales o por cualquier otro elemento clasificatorio adicional.

En caso de ser el grupo profesional el elemento elegido para diseñar el sistema de clasificación, según prevé el art. 22 ET, éste deberá entenderse «como el elemento que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales», lo que claramente parece sugerir que el grupo profesional que debe conformar el sistema objetivo de clasificación, no puede ser muy heterogéneo ni jerárquico en lo que a organización interna se refiere, y ello tanto si internamente está a su vez conformado por otro elemento que lo estructura (subgrupo, área funcional, etc.) como si únicamente está descrito en base a tareas o funciones.

Lo anterior es realmente trascendente si se tiene en cuenta que el sistema de clasificación profesional, no sólo es importante porque sobre el mismo descansa el acto de clasificación subjetiva del trabajador y por tanto su status jurídico en la empresa, lo que en sí mismo ya es relevante; es importante, además, porque de la mayor o menor concreción de los elementos clasificatorios elegidos como sistema de clasificación, de la mayor o menor amplitud en su configuración interna, dependerá que el empresario tenga más o menos margen de acción en el ejercicio de sus facultades novatorias. Facultades novatorias que hay que entender referidas tanto a aquellas que son consecuencia del ejercicio de su poder ordinario de dirección, como incluyendo asimismo aquellas otras facultades empresariales que se le presumen ejercidas en virtud del *ius variandi* empresarial.

En ese sentido, el ejercicio de la movilidad funcional, en su dimensión de movilidad ordinaria y también en su dimensión de movilidad funcional extraordinaria o derivada del *ius variandi* empresarial, estará en íntima conexión con la conformación interna del sistema de clasificación objetivamente acordado. De hecho, la relación entre ambas instituciones jurídicas se basa en una inversa proporcionalidad, de tal forma que, a mayor concreción del sistema de clasificación, menos poder novatorio empresarial; y al contrario, a menor concreción interna del sistema clasificatorio, más poder de cambio o poder novatorio empresarial.

En efecto, aunque legalmente no se tasan los elementos que deben conformar el sistema clasificatorio, lo cierto es que ante la

redacción legal del art. 22 ET puede presumirse que el legislador, al redactar el art. 22 ET en los términos en los que lo hace, sí estaba imaginando un concreto sistema de clasificación profesional que estaría conformado más sobre la base del grupo profesional que sobre cualquier otro elemento clasificatorio.

Grupo profesional que, asimismo, y aunque no necesariamente, puede estar conformado internamente por categorías o por otro elemento clasificatorio —es decir, que aunque el grupo puede ser el único elemento clasificatorio existente— lo ideal sería que sí que lo estuviera, generando así un sistema clasificatorio más completo, en el que el elemento básico sería el grupo profesional, pero éste a su vez se encontraría conformado por categorías, áreas funcionales, o cualquier otro elemento de clasificación.

De hecho, no sólo en el art. 22 ET se hace referencia a esta posibilidad de que los grupos estén a su vez conformados por categorías o por otros elementos clasificatorios, sino que además la idea de un sistema conformado por grupos formados internamente por otro elemento clasificatorio se reitera en el art. 84 ET a propósito de la regulación de la prohibición de concurrencia entre convenios.

En efecto, cuando el art. 84 ET, en su tercer inciso, subraya qué materias no son negociables en ámbitos inferiores se refiere expresamente a los grupos profesionales. Generalmente esta mención a los grupos, que no al sistema de clasificación, se entendió como una incorrección del legislador y se interpretó que esta imposibilidad negocial afectaba a todo el sistema objetivo de clasificación y no solamente al grupo profesional. Ahora bien, sin perjuicio de que ello deba ser así, de que esta extensión deba producirse a efectos interpretativos, especialmente en caso de que el sistema descansa únicamente sobre la figura de la categoría profesional, creo que el legislador no incurrió en ninguna incorrección sino que se refirió al grupo profesional con pleno conocimiento de causa, subrayando que el grupo como elemento vertebrador del sistema de calificación es inmodificable en ámbitos negociales inferiores, pero que sí lo son, no obstante, aquellos elementos que internamente lo puedan conformar (categorías, áreas funcionales).

En todo caso es evidente la prohibición de concurrencia convencional del art. 84 ET, en el sentido de que, establecido un sistema de clasificación, sus líneas vertebrales no podrán ser objeto de modificación en los niveles inferiores de negociación, cuestión que puede tener relevancia en este estudio.

Pues bien, veamos cómo afecta todo ello a lo que aquí nos atañe: al análisis de los sistemas de clasificación profesional en el sector de piel y calzado. Todo ello teniendo en cuenta que lo anteriormente expuesto permite concluir afirmando la existencia de un amplio abanico de posibilidades en lo que se refiere a posibilidades negociales.

A modo de síntesis, hay que tener en cuenta que:

1º. El ET permite que la clasificación profesional se realice en base a grupos profesionales, categorías o grupos conformados a su vez por otro elemento clasificatorio como el de las categorías o áreas funcionales.

2º. Los grupos deberían ser, según opción legal, horizontales en su conformación interna, pero no siempre lo son. Además, aunque la ley permite que estén formados a su vez por categorías profesionales, no lo impone.

3º. La regulación del sistema clasificatorio puede acordarse en cualquier nivel negocial, incluso, en defecto de convenio, se permite que se acuerde en un pacto de empresa. Ahora bien, una vez negociado, sus elementos básicos e identificadores no pueden ser afectados en ámbitos negociales inferiores.

En ese sentido, de acuerdo con ello y en atención a las ya mencionadas posibilidades de negociación que contempla la ley, debe subrayarse, como reflexión genérica del análisis convencional, que la realidad de nuestro sistema de convenios colectivos dista mucho de presentar una uniformidad en lo que a clasificación profesional se refiere. De hecho, tras el análisis realizado, puede concluirse que las líneas de tendencia pueden sistematizarse de la siguiente forma:

1) Convenios colectivos que no contemplan referencia alguna a la clasificación profesional

2) Convenios cuya única referencia a la clasificación profesional es la realizada en un anexo en aras a concretar las tablas salariales

3) Convenios colectivos que sí contemplan el sistema de clasificación profesional en su articulado, diseñando un sistema:

a) basado siempre en grupos profesionales.

b) basado en grupos conformados a su vez por otros elementos clasificatorios.

c) basados en exclusiva en las categorías profesionales.

d) sistemas de clasificación basados en otros elementos clasificatorios distintos: áreas funcionales y niveles profesionales.

Veamos como incide esta regulación en cada uno de los subsectores mencionados.

#### **4.1.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

El CC analizado al respecto de este subsector, el CC estatal para las Industrias de Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pielés para Peletería, por lo que respecta a la clasificación profesional se encuadra en la segunda de las opciones expuestas, es decir, entre aquellos convenios cuyas cláusulas no contemplan más referencia a la clasificación profesional que la realizada en un anexo en aras a concretar las tablas salariales (Anexo I).

No es el único, desde luego. Es ciertamente un rasgo común de muchos de los convenios colectivos analizados en la totalidad del sector, aunque no por ello menos criticable, que la referencia a la clasificación profesional únicamente se realice en un anexo al convenio, con ocasión de la fijación de las tablas salariales y con una clara reproducción del sistema de clasificación previo a la reforma legal de 1994. Se contempla, así, un elenco de categorías o grupos, en orden claramente jerárquico, y con la correspondiente asignación de un nivel retributivo. Ahora bien, en esos casos, la definición de los elementos clasificatorios no se prevé en el convenio en cuestión, sino que la regulación convencional es más parca: enuncia la categoría y le asigna una retribución.

En concreto, en el CC estatal para las Industrias de Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pielés para Peletería, en la tabla salarial, en el Anexo I, se prevén hasta cinco grupos profesionales, en ocasiones internamente conformados por distintos niveles retributivos (grupo III — con dos niveles retributivos— y grupo IV — con dos niveles, I y II, pero cada uno de ellos diferenciados a esos efectos de retribución en empleados u operarios—), pero sin definir ni delimitar en lo que a contenido se refiere. De hecho, la mención a las categorías profesionales en ese convenio sólo se prevé como cláusula de cierre del Anexo III, previsto en exclusiva para las empresas ubicadas en Cataluña, que a efectos de lo que aquí interesa diferencia entre 10 categorías, a las que define y que son: a) director general de fabricación, comercial o administrativo y asimilado; b) jefe de sector;

c) práctico o técnico titulado en formación; d) laborante; e) clasificador de 1º; f) clasificador de 2º; g) jefe de equipo y capataz; h) clasificador 1º) del personal correspondiente al almacenaje y recolección de pieles; i) clasificador 2º, descarnador de cueros y conductor de coche y camión; j) clasificador, comprador, recolector de pieles.

Con todo, los grupos a los que me he referido —y que sólo en Cataluña incluirán las categorías que acabo de mencionar — sí se definen en el acuerdo del nomenclátor profesional del sector de la industria del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, vigente a estos efectos; en él se definen de forma muy exhaustiva y correcta los seis grupos profesionales que conforman la base de su sistema de clasificación, que son: Grupo O, dirección; Grupo 1, dirección y desarrollo; Grupo 2, administrador y comercial; Grupo 3, producción, administrador y comercial, servicios y mantenimiento; Grupo 4, producción, administrador y comercial, servicios y mantenimiento; Grupo 5, producción.

La definición, como se ha dicho, es muy exhaustiva. En cada uno de los grupos se hace referencia a los rasgos generales que permiten delimitar las tareas o funciones que los conforman, atendiendo esencialmente a: funciones realizadas, capacidad de tomar decisiones, grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en el ejercicio de la prestación laboral, grado de participación en la definición de objetivos, tareas de supervisión del trabajo de otras personas, nivel de formación requerido para el desempeño de las tareas encomendadas. Criterios de definición que son bastante comunes e incluso generales en la negociación colectiva a la hora de decidir los grupos profesionales, y que incluso se asumieron esencialmente en el Acuerdo Interprofesional de Cobertura de Vacíos.

Estos grupos, además, según el convenio al que me refiero se clasificarán internamente en categorías profesionales.

Además, el propio Acuerdo del nomenclátor, bajo la rúbrica de división funcional, señala expresamente que *«las categorías vigentes en el actual convenio del sector, se clasifican en cuatro divisiones funcionales: 1) dirección y desarrollo; 2) administración y comercial; 3) producción; 4) servicios y mantenimiento, señalando expresamente en relación con esta última que esta área funcional solo existirá en los Grupos Profesionales tres y cuatro nivel salarial 1; en el resto de grupos, especialmente en el grupo cuatro nivel 2 y en el grupo cinco no existirá área funcional de servicios y mantenimiento»*.

Por lo tanto, y en definitiva, el que acabo de exponer será el sistema de clasificación vigente, con las adaptaciones necesarias que para Cataluña exige incluir las categorías mencionadas, en claro ajuste a lo que permite el art. 84 ET y sin que ello pueda ser entendido como constitutivo de una concurrencia convencional prohibida, habida cuenta que estas categorías especifican el sistema de clasificación aplicable en Cataluña pero no contradicen las líneas maestras del sistema de clasificación en grupos que rige para todo el país, incluyendo Cataluña.

#### 4.1.2. Calzado

Más diversa es la situación en el subsector del Calzado, pues aquí hay que barajar casi en su totalidad las distintas opciones de regulación a las que se ha hecho referencia. Ello debería suponer distinguir entre: 1) convenios colectivos que no contemplan referencia alguna a la clasificación profesional; 2) aquellos convenios cuya única referencia a la clasificación profesional es la realizada en un anexo en aras de concretar las tablas salariales; y 3) Convenios colectivos que sí contemplan el sistema de clasificación profesional en su articulado.

Aún así, en este subsector sólo se utilizan las opciones 1) y 3). Se deja al margen, en consecuencia, cualquier referencia a la segunda de las posibilidades apuntadas.

Entre los convenios colectivos que no contemplan referencia alguna a la clasificación profesional, debe destacarse que puede conducir a confusiones innecesarias y debería mejorarse la regulación que se prevé en el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, en la que se utiliza el concepto de clasificación «*en razón de la permanencia en la empresa*» para calificar a los trabajadores como fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, y a tiempo parcial (art. 11), y no para fijar las categorías o grupos profesionales susceptibles de ser aplicados, que no se contemplan en ningún precepto del convenio.

Pues bien, esa ausencia de regulación supone que cabrá presumir aplicable, en lo que al sistema de clasificación profesional se refiere, lo que prevea el convenio colectivo de ámbito superior, pues así debe ser en aplicación del art. 84 ET y las reglas de concurrencia que del mismo derivan.

Entre los convenios colectivos que sí contemplan el sistema de clasificación profesional en su articulado, diseñando un sistema clasificatorio, en la práctica, en el sector del calzado, se opta por la primera opción de cuantas se citaron; es decir, que el sistema clasificatorio que se regula descansa sobre la figura de los grupos profesionales sin más, esto es, internamente formados por funciones o tareas sin otra especificación.

Esta opción, aunque permitida por la ley, no ha sido un criterio que generalmente haya tenido gran seguimiento en la experiencia negocial de nuestro país, pero sí en el sector analizado, lo que no deja de resultar destacable. Además lo anterior adquiere un sesgo positivo, pues esta regulación se hace detallando al máximo, y desde una perspectiva uniforme, aquello que internamente va a conformar cada grupo profesional.

Grupos profesionales que, por su parte, y de forma claramente positiva, se intenta estructurar internamente de modo horizontal y no vertical, aunque esto sólo se consiga en algunos grupos de forma aparente, como se verá.

Es el caso del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, cuyo sistema de clasificación se encuentra conformado por cinco grupos profesionales exhaustivamente delimitados, cuales son: 1) personal directivo; 2) personal técnico, 3) personal administrativo y comercial; 4) personal obrero; 5) personal subalterno (art. 34), cada uno de ellos con unos criterios generales, en lo que a delimitación interna se refiere, similares a los expuestos en páginas anteriores en el sentido de valorar las funciones a realizar, capacidad de tomar decisiones, grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en el ejercicio de la prestación laboral, grado de participación en la definición de objetivos, etc.

Lo mismo parece apreciarse en el CC estatal de la Industria del Calzado, cuyo sistema de clasificación se articula en cuatro grandes grupos profesionales perfectamente detallados (art. 14). En este caso son: 1) personal técnico y de dirección; 2) personal administrativo y comercial; 3) personal de fabricación; 4) personal de oficios varios. A priori, también en este caso se siguen los esenciales criterios objetivos en aras a la conformación interna de los grupos de forma más horizontal u homogénea que vertical. Ahora bien, esto es lo que en un primer momento parece, no obstante, a efectos de la conformación interna de estos grupos en puestos de trabajo, se nos remite a

la definición de puestos de trabajo en los términos fijados en otro convenio, en concreto, según el nomenclátor de valoración de puestos de trabajo que figura en el anexo 3 al Convenio Colectivo de la Industria del Calzado, publicado en el B.O.E. de 29 de agosto de 2002, y es aquí cuando las apreciaciones varían respecto a lo expuesto. De hecho, en el citado anexo 3, se repite, por una parte, la misma definición de grupos en base a criterios casi horizontales, o al menos homogéneos; pero, no obstante, por otra parte se diseñan los puestos de trabajo que los van a conformar internamente y en ese diseño en concreto el grupo que hasta entonces podía presumirse horizontal se muestra verticalmente conformado, lo que ya podía sospecharse ante la presencia de grupos que intentan acoger a la mayor parte o todo el personal administrativo o de producción, según los casos.

Así, y a modo de ejemplo de cuanto se está señalando, téngase en cuenta entre otros, el diseño del Grupo II, personal administrativo y comercial, que incluye en el área 1ª «empleados mercantiles» a las siguientes categorías: jefe de compras o ventas; agente de compras y viajante; oficial de ventas; dependiente; y lo mismo dentro del área 2ª «personal administrativo», que por su parte está conformado por: jefe de sección; jefe de negociado; oficial de 1ª; oficial de 2ª; auxiliar y telefonista.

Por lo tanto, y como conclusión de la regulación del sistema de clasificación profesional en el Sector del Calzado, debe destacarse que si bien en el caso del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, no se contiene un verdadero sistema de clasificación (art. 11), en el caso de los dos CC estatales del sector (el CC. de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves —art. 35—; y el CC estatal de la Industria del Calzado— art. 14) sí se contiene regulación. Y, además, en base a grupos profesionales perfectamente descritos en lo que afecta a su conformación interna, aunque no siempre lo ajustados que cabría desear a la definición de grupo del art. 22 ET.

### **4.1.3. Marroquinería**

Por lo que afecta al subsector de la marroquinería, se aprecia en los convenios estudiados ejemplos de cada una de las tres posibilidades negociales apuntadas. Es decir: 1) convenios colectivos que no contemplan referencia alguna a la clasificación profesional; 2)

convenios colectivos cuya única referencia a la clasificación profesional es la realizada en un anexo en aras de concretar las tablas salariales; 3) convenios colectivos que sí contemplan el sistema de clasificación profesional en su articulado. Veamos con que frecuencia se manifiesta cada una de estas posibilidades negociales.

En cuanto a la existencia de Convenios colectivos que no contemplan referencia alguna a la clasificación profesional, aunque ciertamente no es lo más habitual, también entre los convenios de este sector se aprecia algún ejemplo. Es el caso del CC, del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc., que no establece nada al respecto.

En cuanto a la presencia de convenios colectivos que no contemplan más referencia a la clasificación profesional que lo realizada en un anexo en aras de concretar las tablas salariales, es una práctica negocial relativamente frecuente, aunque no por ello menos criticable. En efecto, muchos de los convenios analizados, hacen referencia a la clasificación profesional únicamente en un anexo al convenio, con ocasión de la fijación de las tablas salariales. En esos casos, la definición de los elementos clasificatorios no se contempla en el convenio en cuestión, sino que, como se dijo, la regulación convencional es más parca: enuncia la categoría y le asigna una retribución. Como ejemplo puede citarse el caso del CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, que en las tablas salariales sí menciona a las categorías profesionales — Anexo I —, pero que en el texto del convenio no hace referencia alguna al sistema de clasificación aplicable; o el caso del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares y el del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. En todos estos casos, en los que lo llamativo es la ausencia de regulación exhaustiva y exclusiva del sistema de clasificación, en cuanto tal, habrá que presumir también que la clasificación de los trabajadores se realizará en virtud de un posible sistema clasificatorio negociado al margen del convenio o la pervivencia de lo previsto en normas sectoriales precedentes.

Finalmente, en el caso de convenios colectivos que sí contemplan el sistema de clasificación profesional en su articulado, diseñando un sistema clasificatorio, su estructura puede descansar, como se avanzó, sobre los siguientes elementos clasificatorios:

- a) sobre la figura de los grupos profesionales sin más.
- b) sobre un grupo profesional conformado a su vez por otro elemento clasificatorio.

c) clasificaciones que descansan únicamente sobre la figura de las categorías profesionales.

d) sistemas de clasificación basados en otros elementos clasificatorios distintos: áreas funcionales y niveles profesionales.

En este sector sólo se utilizan algunas de estas posibilidades y así encontramos convenios cuya clasificación descansa sobre la figura de los grupos profesionales sin otra especificación, es decir, internamente formados por funciones o tareas sin más. Sorprende positivamente que así lo haga el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, que define exhaustivamente los grupos profesionales que ha delimitado como elemento clasificatorio (arts. 43-48).

En efecto, la regulación de este convenio se caracteriza por enumerar en su art. 43, un total de 6 grupos profesionales, que son: a) el del personal directivo; b) el personal técnico; c) el personal administrativo y comercial; d) personal obrero; e) ayudantes, aprendices o en formación; f) personal subalterno. Acto seguido, el propio convenio, del art. 44 al art. 48 define cada uno de estos grupos profesionales en base prácticamente a los mismos criterios esenciales referidos con anterioridad y a los que me remito. Así, en el art. 44 se definen los contenidos que van a determinar el grupo profesional del personal directivo; en el art. 45 se realiza lo propio respecto el personal técnico, y así sucesivamente hasta definir los seis grupos profesionales enunciados, siendo el último, el definido en el art. 48, personal subalterno.

Lo positivo de este convenio es, sin duda, el que esta definición de grupos, por la forma en como se realiza, es más consecuente con la definición horizontal u homogénea en su contenido que parece exigir el art. 22 ET que con la conformación vertical de los grupos profesionales propia de épocas pasadas. La regulación es, desde esa perspectiva, beneficiosa por su intento de ajustarse al precepto legal, aunque como ya se analizó en algún caso precedente, al final los grupos pudieran no ser tan horizontales como sería deseable.

También existen convenios cuya clasificación descansa sobre un grupo profesional conformado a su vez por otro elemento clasificatorio, sea este elemento interno cualquiera de los siguientes: categorías profesionales; subgrupos profesionales; áreas profesionales; niveles profesionales, o similares.

Debiendo distinguirse, además y a este respecto, entre aquellos grupos profesionales que realmente se adecuan a la definición que

contiene el art. 22 ET, al ser los elementos en los que internamente se estructuran homogéneos, de aquellos otros grupos profesionales que siguen estando conformados internamente por categorías ordenadas jerárquicamente y no uniformemente.

En relación con la primera posibilidad apuntada, es decir, grupos conformados unitariamente a su vez por otros elementos clasificatorios, pueden distinguirse varias posibilidades según lo que conforma internamente el grupo sea la categoría profesional u otro elemento clasificatorio. Pudiendo así distinguirse entre: grupos conformados internamente en categorías profesionales y ajustándose de forma bastante exhaustiva a las premisas del art. 22 E.T; y grupos horizontalmente conformados por otros elementos clasificatorios distintos a la categoría.

Pues bien, por lo que se refiere al ámbito de la marroquinería se puede destacar que en lo que afecta a grupos horizontalmente conformados por otros elementos clasificatorios distintos a la categoría, llama positivamente la atención la metodología que siguen convenios como el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de Marroquinería y afines (Castellón y Valencia). Y cabe destacar favorablemente su regulación (art. 43) porque, siendo una clasificación profesional que descansa sobre grupos horizontalmente conformados por otros elementos clasificatorios distintos a la categoría, es una regulación en la que se describen convenientemente los cuatro grupos profesionales que conforman su sistema de clasificación y se señala las antiguas categorías que pueden reconducirse a cada uno de estos grupos, que por lo demás son los siguientes: Grupo profesional 1º: subalternos; Grupo profesional 2º, personal obrero; Grupo profesional 3º, personal administrativo y mercantil; Grupo profesional 4º, Personal técnico no titulado. Pero además, en el caso del grupo 2, personal obrero; y del grupo 3, personal administrativo y mercantil, los grupos no se conforman por las categorías en exclusiva (lo que sí ocurre en los grupos 1, subalternos; y 4, personal técnico no titulado) sino que los grupos se conforman por niveles y éstos por categorías, mejorando la regulación legal del art. 22 ET y tratando de ajustar al máximo el diseño de los grupos profesionales al sistema unitario que parece requerir la ley (art. 22 ET). Lo sorprendente, con todo, es que en el sistema de clasificación de este convenio no se hace ninguna referencia ni al personal directivo ni al personal titulado cuando, normalmente, no es así. De hecho, estos puestos suelen conformar el primer grupo profesional, en ocasiones hasta los dos primeros grupos profesionales, en atención a la importante autonomía y responsabi-

lidad que se les presume en el desempeño de sus cometidos. En este convenio, sin embargo, ni siquiera se citan.

En el caso del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid, y Palencia (Anexo I), también el sistema de clasificación descansa sobre grupos profesionales conformados a su vez en niveles retributivos. Así, el sistema de clasificación profesional descansa sobre 4 grupos profesionales: 1º) personal técnico titulado; 2º) personal técnico no titulado; 3º) personal administrativo/mercantil; 4º) personal obrero. Cada uno de estos grupos, a su vez, se divide en distintos niveles. Así, por ejemplo, el grupo profesional 1, de personal técnico titulado, se divide en dos niveles: ingeniería, licenciatura (titulado superior); diplomatura, personal técnico de grado medio; el grupo profesional 2, de personal técnico no titulado se conforma por: un nivel 1 encargado/a general de fabricación; un nivel 2, encargado/a de sección o jefatura de taller; un nivel 3 (A): modelista, patronista, dibujante-proyectista, maestro cortador, guarnicionero, sillero, botero, jefatura de grupo/ equipo de empresas de más de 50 personas; un nivel 3 (B): jefatura de grupo/equipo empresas con menos de 50 personas; y así sucesivamente.

Por lo demás, finalmente encontramos convenios con sistemas de clasificación basados en otros elementos clasificatorios distintos: áreas funcionales, niveles profesionales y puestos de trabajo. De hecho, es lo que ocurre en el caso del Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, cuyo sistema de clasificación (art. 52) descansa sobre la definición de lo que en el convenio se denomina «*puestos de trabajo*», si bien lo que después se diseña más que a éstos se parecen a las categorías profesionales. Abarcando, desde la de oficial de primera (1) a la de peones especializados (13). Digo que en el convenio se menciona un sistema de clasificación de «*puestos de trabajo*» pero que, en atención a cómo se determinan convencionalmente estos puestos, lo que se contiene es más un sistema de clasificación de categorías profesionales que no de puestos de trabajo. En cualquier caso, también resulta a estos efectos sorprendente que el sistema de clasificación comience con el oficial de primera y se ignore cualquier mención al personal de dirección.

Al final, lo que todo ello revela es lo ya apuntado con anterioridad en estas páginas: las partes tienen libertad negociada para decidir en base a qué elemento clasificatorio diseñan el sistema de clasifi-

cación a aplicar en la empresa. Lo que ocurre es que este sistema debería ser siempre horizontal y no perpetuar la estructura vertical en la clasificación profesional, más propia de las relaciones laborales características de otras épocas.

#### **4.1.4. Varios**

De entre las posibilidades de regulación comentadas hasta este momento, debe resaltarse que en este ámbito negocial no existen convenios colectivos reconducibles al primer tipo de regulación comentada hasta ahora; es decir, que no existen ejemplos, en este sector, de convenios colectivos en los que no se haga referencia a la clasificación profesional; ni tampoco existen ejemplos en la negociación de la última tipología negocial apuntada, esto es, sistemas de clasificación basados en otros elementos clasificatorios distintos: áreas funcionales y niveles profesionales.

Sí que existen ejemplos, con todo, de las otras posibilidades de negociación. Es decir: convenios cuya referencia a la clasificación profesional se realiza en un anexo en aras a concretar las tablas salariales; y convenios que verdaderamente contemplan un sistema de clasificación profesional en su articulado.

Entre el primer grupo, esto es, los convenios colectivos que no contemplan más referencia a la clasificación profesional que la realizada en un anexo en aras a concretar las tablas salariales, una clara reproducción del sistema de clasificación previo a la reforma legal de 1994 puede identificarse en la regulación contenida en el CC de la Comunidad de Madrid de la Confección de Ante, Napa y Doble Faz, en el que se establece un elenco de categorías, en orden claramente jerárquico, con la correspondiente asignación de un nivel retributivo (cláusula adicional segunda). Lo llamativo, al respecto de una regulación de estas características, es que habrá que presumir también que la clasificación de los trabajadores se realizará en virtud de un posible sistema clasificatorio negociado al margen del convenio o que pervive la regulación de las antiguas normas sectoriales.

Entre los Convenios colectivos que diseñan el sistema clasificatorio en su articulado y teniendo en cuenta las distintas posibilidades que ya avancé, puede citarse, como ejemplo y opción por un sistema de clasificación profesional que descansa sobre la figura de los grupos profesionales sin otras especificaciones, la regulación prevista en

el Convenio Colectivo de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, que define muy bien los criterios generales de los seis grupos profesionales en que estructura el sistema de clasificación que diseña (arts. 48-53). Se concreta muy adecuadamente y desde una uniformidad u homogeneidad de contenidos qué es lo que va a conformar internamente cada grupo, es decir, las tareas que se corresponderán en cada caso. De hecho, en el art. 48 se contienen las definiciones de sistema de clasificación profesional y la forma en que va a estar conformado. En el art. 49 se enuncian 6 grupos profesionales que son: a) personal directivo; b) personal técnico; c) personal administrativo y comercial; d) personal obrero; e) aprendices y aspirantes; f) personal subalterno.

Después de eso, en los preceptos que le siguen, se van definiendo cada uno de estos grupos. Así, el art. 50, define que es el personal directivo; el art. 51, el personal técnico; el art. 52, el personal administrativo y comercial; y el art. 53, el personal obrero.

Similar, también, en lo que a la configuración interna de grupos profesionales se refiere, en el sentido de ser detallada y exhaustiva, es la regulación del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de la Confección de Ante, Napa, y Doble Faz que, en primer lugar, recoge lo previsto en el art. 22 ET, en el sentido de la necesidad de que los trabajadores se clasifiquen en atención a «*sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación*» (art. 27); y después define los factores de encuadramiento para cada uno de los grupos en base prácticamente a los mismos criterios generales ya señalados anteriormente, cuales son, los de: iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad (art. 28). En un tercer lugar, el convenio conforma ocho grupos profesionales como base del sistema de clasificación aplicable en la empresa (art. 31), perfectamente diseñados y ajustados en su conformación interna al concepto horizontal de grupo profesional ex. art. 22 ET. Estos ocho grupos no cuentan con una denominación expresa, sino que se identifican con un número que va del 0 al 7, pero que se ordenan en funciones de menos a más responsabilidad conforme el siguiente orden: Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4, Grupo 5, Grupo 6, Grupo 7, Grupo 0. Prácticamente por la descripción de las funciones que se realizan en cada uno de ellos se podrían considerar de la siguiente forma: el Grupo 1 vendría a ser el personal subalterno; el Grupo 2, vendría ser el correspondiente a los puestos de oficiales de 2ª; el Grupo 3 el referente a oficiales de 1ª; el Grupo 4 seguiría siendo el de los Oficiales de 1ª pero exigiéndose un nivel de formación

ligeramente superior al exigido para el Grupo 3 (por ejemplo, en el Grupo 3 se exige Formación Profesional 1 y en el Grupo 4 Formación Profesional 2); el Grupo 5 sería el correspondiente a los mandos menores, con una capacidad de organización menor (por ejemplo, jefe administrativo); el Grupo 6 se correspondería con los mandos medios de carácter técnico, normalmente con estudios universitarios de grado medio (por ejemplo, maestro encargado de sección) y realización de tareas complejas pero sin implicar responsabilidad de mando; el Grupo 7, sería el de los mandos superiores (aun sin ser alta dirección) con formación universitaria de grado medio o superior y siempre desempeñando funciones que impliquen responsabilidad de mando (esto es lo que le diferencia del Grupo 6; en este Grupo 7 se encuentra el encargado general, el jefe de recursos humanos, etc.); y ya para finalizar, el Grupo O, se correspondería con la verdadera alta dirección, lo que exige planificar, organizar, dirigir, y coordinar las distintas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

También se detectan sistemas de clasificación delimitados sobre el grupo profesional conformado a su vez por otro elemento clasificatorio, pero sólo se detectan en este ámbito mediante clasificaciones de grupos conformados internamente en categorías profesionales y ajustándose de forma bastante exhaustiva a las premisas del art. 22 ET. Tal es el caso del Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, que si bien diseña un sistema de clasificación formado por seis grupos profesionales homogéneos y horizontales (art. 33), acto seguido, en un precepto posterior, delimita las categorías profesionales que cabe presumir que conformarán los grupos, aunque en el convenio no se encuadren expresamente en ninguno de ellos. No obstante, lo lógico es una interpretación integrada de ambos elementos clasificatorios y concluir por contenido a qué grupo pertenece cada una de las categorías. Así, el art. 33 enumera 6 grupos profesionales, cuales son: a) personal directivo; b) personal técnico; c) personal administrativo y comercial; d) personal obrero; e) aprendices y aspirantes; f) personal subalterno. Acto seguido, define, en el mismo precepto a los cuatro primeros, en el sentido de detallar las funciones que los conforman. Y ya en el art. 34 delimita las categorías profesionales, que habrá que entender reconducibles a los grupos, y que son hasta 22. Incluyendo desde el encargado o maestro (a) hasta el conductor (v).

Otro ejemplo de estas regulaciones que siguen un sistema diseñado imitando lo establecido en las anteriores ordenanzas laborales, puede encontrarse en la regulación del CC de la Comunidad de

Madrid de Confección de Peletería Fina, que contiene a este respecto lo siguiente: por un lado, en su art. 3, bajo la rúbrica de «*grupos generales*» define seis grandes grupos que son: A) personal directivo; B) personal técnico, C) personal administrativo y comercial; D) personal obrero; E) aprendices y aspirantes; F) personal subalterno. Pero aquí no acaba la referencia al sistema de clasificación en el convenio. Por otra parte, en el art. 8 del mismo convenio se contiene un elenco o enumeración de 25 categorías profesionales jerárquicamente ordenadas y que van desde el encargado o maestro (a) al botones o recadero (x).

Peculiar y diferente a los anteriores es el caso del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 23); y el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves que, sin mencionar el sistema de clasificación profesional, define exhaustivamente una única categoría profesional, la de auxiliar, señalando expresamente su correcta competencia en ese momento y que será imprescindible para ser contratado en esa categoría no haber trabajado con anterioridad en el sector, el tiempo necesario en el que se debe permanecer en esa categoría, etc.

Lo mismo ocurre en el CC provincial, también de Burgos, pero de la Confección de Prendas de Peletería, aunque en esta ocasión la categoría que en exclusiva se regula y crea es la de Oficial de Primera Especializado (art. 26), respecto la que se introduce la siguiente definición y cometidos: «*es un oficial que con habilidad y maestría realiza trabajos especiales de ejecución autónoma, a mano o a máquina, demostrando que tienen adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, iniciativa y razonamiento, asumiendo la responsabilidad de los mismos, siempre la supervisión de su encargado o jefe (...) y que además su retribución es la que se refleja en las tablas anexas*».

Como se puede apreciar, por tanto, y sirva esto como conclusión de lo regulado en este subsector, en este ámbito de aplicación sí se regula el sistema de clasificación profesional, sólo que en algunas ocasiones la regulación acordada se traduce en una simple descripción de categorías a efectos de asignar un nivel retributivo, en ocasiones limitando la regulación a alguna categoría aislada.

En los casos en los que sí se regula un verdadero sistema de clasificación, el elemento clasificatorio por el que se ha optado es el de los grupos profesionales. Aún así no siempre están bien estructura-

dos, desde el punto de vista interno. De hecho, si bien es apreciable la existencia de sistemas clasificatorios que descansan sobre grupos conformados internamente en categorías profesionales horizontales y claramente ajustadas de forma bastante exhaustiva a las premisas del art. 22 ET, también se aprecian ejemplos en sentido contrario. Es decir, sistemas de clasificación que descansan sobre grupos profesionales jerárquicamente distribuidos, siguiendo, por tanto, un sistema diseñado conforme a las anteriores ordenanzas laborales.

## 4.2. LA MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional como institución jurídica que permite imponer al empleador un cambio de funciones en base a motivos organizativos se encuentra regulada en el art. 39 ET. El precepto legal, no obstante, no contempla una única manifestación de cambios funcionales, sino que por el contrario y en atención a la mayor o menos trascendencia del cambio pueden distinguirse hasta tres modalidades distintas de cambios funcionales: 1) la ordinaria, o que se produce dentro de los lindes del grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes; 2) la extraordinaria o derivada del *ius variandi* empresarial; 3) y la que por suponer un cambio sustancial de funciones, bien puede recibir el nombre o la consideración de excepcional.

1º. La movilidad funcional ordinaria: este cambio de funciones es el menos gravoso o trascendente. Se presume ejercido en base al poder de dirección del empleador y por tanto, a menos que el convenio colectivo establezca lo contrario, se podrá efectuar sin necesidad de alegar concurrencia de causa y sin necesidad de limitarlo a un periodo temporal predeterminado.

Ahora bien, la posibilidad de que en virtud de esta concreta manifestación de movilidad funcional se puedan imponer cambios de más o menos trascendencia dependerá del sistema clasificatorio pactado. El art. 39.1 ET permite que estos cambios se produzcan dentro de los límites del grupo profesional y, en consecuencia, llega a presumirse tanto por la doctrina como por los tribunales que los cambios de estas características no requieren ya la existencia de una equivalencia entre las categorías y que la referencia expresa al grupo es consecuencia de la mayor flexibilidad interna que persigue la actual regulación. No obstante, una reflexión de estas características deja al margen un hecho que no es poco importante, cual es el de la

definición de los grupos profesionales anteriormente referida según contempla el art. 22 ET.

En efecto, como se ha dicho, el art. 22 ET parece referirse a unos grupos que, según propia definición legal, deben estar internamente conformados de forma horizontal u homogénea, siendo en ese caso cuando toma sentido que los cambios de funciones que se impongan sin superar esos lindes de homogeneidad no requieran la justificación de causa, ni estén sometidos a una limitación temporal. En caso de que los grupos no se ajustasen en su configuración interna a esos criterios homogéneos, sino que estuviesen jerárquicamente conformados (como ocurre gran parte de las veces, tal y como se ha visto), creo que debería ser la equivalencia entre categorías, que no el grupo profesional, el elemento delimitador de este cambio de funciones. Con todo, pocas veces se ha entendido así. En los casos en que el sistema convencional de clasificación descansa sobre la figura del grupo sin más, se ha entendido que cualquier cambio que se produzca dentro de sus límites, y con independencia de su mayor o menor jerarquía interna, es constitutivo de una movilidad funcional ordinaria.

2º. La movilidad funcional extraordinaria: es aquella que supera el concepto de grupo profesional o que se produce entre categorías no equivalentes, y se entiende ejercida en base al *ius variandi* empresarial. Puede ser a funciones de carácter superior o de carácter inferior. En el primer supuesto, según la ley, se exige concurrencia de causa, y además el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Asimismo, la ley establece que en el caso de que el trabajador desarrolle funciones de índole superior durante un periodo que supere los seis meses al año o los ocho meses durante dos años, o el tiempo que convencionalmente se fije, tendrá derecho al ascenso o en caso de ser este ascenso por promoción contrario al el sistema de ascensos aplicable en la empresa, el trabajador tendrá derecho a solicitar que se cubra la vacante.

En caso de realizar funciones de índole inferior, también se exige la concurrencia de causa y la necesidad de limitar el cambio al tiempo imprescindible para atender la causa que dio lugar a la movilidad funcional. Tiempo que puede ser concretado en los convenios colectivos o, en su defecto, ser determinado en base a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

3º. La movilidad funcional excepcional: ésta, que responde a un cambio sustancial de funciones que excede de los analizados, se encuentra regulada en el 39.5. ET, que a esos efectos remite al art. 41

ET, sin perjuicio de que pueda ser mejorado por regulación contenida en convenio colectivo o en contrato individual de trabajo.

Pues bien, de acuerdo con la realidad legal a la que acaba de hacerse referencia, las opciones de negociación son varias. Así, y diferenciando entre las tres manifestaciones de movilidad funcional, las posibilidades de que disponen los agentes sociales pueden reconducirse a lo siguiente:

1) Movilidad funcional ordinaria: a este respecto convencionalmente pueden detallarse las causas a las que podrán condicionarse estos cambios; pueden asimismo limitarse los cambios a plazos temporales máximos e incluso detallarse en qué términos van a verse afectadas las retribuciones del trabajador tras un cambio de estas características, sobre todo en lo referente a la consolidación o no de los complementos salariales

2) Por lo que se refiere a los cambios extraordinarios o ejercidos en base al *ius variandi* empresarial, las posibilidades son asimismo varias:

a) puede fijarse el periodo temporal al que condicionar como máximo una movilidad funcional extraordinaria de carácter inferior

b) puede establecerse un periodo distinto al de los seis meses al año u ocho durante dos para que aquel trabajador que realice funciones de índole superior pueda ejercer el derecho a la promoción automática o solicitar que se cubra la vacante

c) pueden concretarse las causas que pueden dar lugar a un cambio de estas características

d) pueden detallarse los efectos económicos de estas novaciones de funciones, tanto cuando son ascendentes como cuando son descendentes. Especialmente en lo referente a la delimitación de la consolidación de los complementos salariales

e) pueden además establecerse criterios que permitan seleccionar el trabajador que va a verse afectado por un cambio de estas características y concretarse asimismo los procedimientos de reclamación

f) por lo que se refiere a la movilidad funcional excepcional o al cambio sustancial de funciones de forma similar a cuanto se acaba de mencionar podrían concretarse diversos aspectos de los cambios de funciones, especialmente en lo referente a requisitos procedimentales y garantías a cumplir en un cambio de tales características.

Teniendo en cuenta lo anterior en cuanto a posibilidades reales de negociación, puede resaltarse, tras el análisis realizado, que las más relevantes líneas de tendencia en la negociación colectiva objeto de nuestro análisis pueden sistematizarse distinguiendo lo siguiente:

1º) Convenios que no regulan la movilidad funcional

2º) Convenios que remiten a la ley cuando regulan la movilidad funcional

3º) Convenios que contiene expresamente una regulación de la movilidad funcional, y que además lo hacen de una de estas formas:

a) Reproduciendo la regulación legal en su articulado

b) Limitando el periodo temporal durante el cual puede tenerse a un trabajador ejerciendo funciones de carácter inferior

c) Concretando el plazo tras el que el trabajador puede reclamar el ascenso por promoción automática, por haber sido sometido a una movilidad funcional superior

d) Garantizando la no afectación del nivel retributivo del trabajador por un cambio de estas características, estableciendo un sistema de reclamaciones, o contemplando cualquier otra garantía específica para con el trabajador afectado por un cambio de estas características

Todo ello teniendo en cuenta que, en muchas ocasiones, cuando se regula la movilidad funcional extraordinaria, se hace referencia en el título a «realización de trabajos de carácter superior» y «realización de tareas de índole inferior».

Veamos que ocurre en cada uno de los subsectores objeto de nuestro análisis.

#### **4.2.1. Curtidos, correas, cueros y pieles**

Al respecto de este ámbito objeto de nuestro análisis, el convenio colectivo remite a la ley cuando regula la movilidad funcional. De hecho, el único convenio a resaltar en este sentido, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correos y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería, después de mencionar expresamente que las partes admiten una «*movilidad funcional amplia*», la condiciona a las garantías legales y modificaciones legislativas (art. 29). Con lo cual, no hay novedades respecto a lo previsto en la ley. Como mucho, esta

cláusula puede tener un efecto pedagógico en favor de la flexibilidad interna y la intencionalidad de las partes de acudir a la movilidad funcional. Pero, tal y como establecen al final, por muy amplia que sea la movilidad funcional admitida, ésta se llevará a cabo de acuerdo con o sin afectar a las garantías legales y a posibles modificaciones legislativas futuras.

#### **4.2.2. Calzado**

Al respecto de este subsector hay que destacar que sí se hace referencia específica a la movilidad funcional. Y, además, de entre las distintas modalidades de regulación convencional de la movilidad funcional, las regulaciones del sector del calzado pueden incluirse dentro del tercero de los tipos marcados, esto es, el de convenios que contienen una regulación expresa y concreta de la movilidad funcional.

Regulación de la movilidad funcional que, en lo que a los plazos se refiere, resulta muy interesante, pues no se limita a ratificar el mandato legal.

Así, por lo que se refiere a los cambios de índole superior puede destacarse el Convenio Colectivo de la provincia de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, en el que se hace referencia a cuatro meses ininterrumpidos como plazo máximo durante el que se realizarán estas funciones (art. 18). Plazo que, de superarse, dará derecho al trabajador a reclamar el ascenso por promoción automática. A priori parece como si los negociadores, sintiéndose legitimados ex. art. 24 ET a negociar el sistema de ascensos aplicable en la empresa, como realmente lo están, estableciesen el derecho preferente a un ascenso automático por parte del trabajador afectado por una movilidad a funciones de carácter superior frente a cualquier otro que pueda estarlo por el sistema de ascensos. Y por eso expresamente se prevé que en caso de que el trabajador desempeñe funciones superiores por un tiempo superior al fijado, y a salvo de las excepciones previstas en el propio convenio, se convoque automáticamente un concurso oposición para que el trabajador que ha sido objeto de un cambio de estas características pueda ascender. Sin embargo, no parece que este trabajador que realiza funciones superiores ininterrumpidamente durante cuatro meses tenga convencionalmente garantizado que el ascenso vaya a ser para él y no para otro trabajador de la empresa según selección del empleador al

respecto. Conviene precisar que el precepto convencional (art. 18) remite a efectos del procedimiento de concurso oposición a cuanto establece el art. 14 del mismo convenio que, por su parte, contiene una ratificación expresa, clara y tajante del poder de dirección del empresario para determinar la persona que asciende, siempre y en todos los puestos de trabajo. De hecho, se nos dice expresamente en el art. 14 del convenio que *«los ascensos en la empresa se sujetarán al régimen siguiente: las categorías profesionales que impliquen funciones de mantenimiento o de confianza, como las de técnicos titulados, contramaestre, capataz, jefe de organización de primera, jefe de proceso de datos, jefe de explotación; jefe de primera administrativo; jefe de ventas, propaganda y/o publicidad; inspector, delegado, conserje, cobrador y guarda jurado, serán de libre designación por la empresa»*. Y aunque esto pudiera inducir a pensar que el resto de los puestos no citados en el mencionado art. 14 del convenio no serán de libre designación por el empleador, nada más lejos de la realidad, pues el art. 24 ET cuando regula los ascensos ratifica asimismo el poder de dirección del empleador al respecto a menos que éste se limite en convenio colectivo estableciendo un sistema objetivo, lo que evidentemente no es el caso de esta regulación.

De cualquier manera, una interpretación integrada de este art. 14 con el art. 18 supone desde una interpretación literal de ambos preceptos que el concreto trabajador que ha estado realizando las funciones de forma provisional durante cuatro meses no tiene más derecho que otros trabajadores de la empresa a ascender. De hecho, literalmente en la regulación de las funciones de nivel superior (18 segundo párrafo) se dice que: *«transcurridos los cuatro meses (...) se convocará concurso oposición en los términos del art. 14»*, es decir, dejando la libertad al empleador para decidir a quien ascender (art. 14), aunque limitada por la existencia del concurso oposición.

En otro sentido, pero también referido al derecho a promoción profesional, cabe resaltar lo previsto en el CC estatal de la Industria del Calzado, que prevé que cuando el trabajador realice durante cuatro meses consecutivos funciones de nivel superior, se respetará su salario en dicho nivel superior, ocupando la vacante automáticamente y sin ningún tipo de condición (Art. 20). Cuando sea de doce meses alternos el periodo en el que el trabajador está desempeñando funciones superiores, se prevé el derecho a la retribución correspondiente a esas funciones superiores, pero no necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel.

En lo que afecta a cambios de índole inferior es importante, asimismo, que en el Convenio Colectivo de la provincia de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico se limite el periodo temporal durante el cual puede tenerse a un trabajador ejerciendo funciones de carácter inferior y que, según se regula, no podrá superar un máximo de 45 días (art. 18).

Como se puede deducir, por tanto, en general, en el sector del calzado se puede apreciar la existencia de algunas regulaciones más garantistas que las previstas en la ley para con los trabajadores que se pueden ver afectados por una movilidad funcional, puesto que se detectan tanto supuestos en los que se fija expresamente un plazo máximo de realización de funciones de índole inferior, aunque ciertamente muy elevado; como también cláusulas que prevén el ascenso automático por promoción y sin condicionantes para aquel trabajador que está desempeñando funciones de índole superior más allá del plazo temporal fijado como máximo a este respecto. Otras, como las previstas para la realización de funciones superiores en el CC de Convenio Colectivo de la provincia de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, sin embargo, no garantizan que la promoción por superación del periodo máximo realizando funciones de índole superior vaya a beneficiar a quien las estuvo desempeñando provisionalmente.

Por lo demás, no se aprecia regulación en materia de ascenso en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves.

### **4.2.3. Marroquinería**

El subsector de la marroquinería presenta más dispersión que los subsectores anteriores en lo que tiene que ver con posibilidades negociales en materia de movilidad funcional. Aún así, en el estudio se han detectado tanto convenios que no regulan la movilidad funcional, que son muchos, como convenios que sí lo hacen. Pudiéndose distinguir, de entre los que conforman el grupo de los convenios que sí contienen regulación, entre los que únicamente remiten a la legislación vigente en lo que afecta a la movilidad funcional; y los que se limitan a reproducir en su articulado la regulación legal, lo que es más habitual.

La ausencia de regulación respecto a la movilidad funcional se produce en varios de los convenios colectivos analizados. Es el caso de: CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería; CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.

Algún convenio se limita a una remisión a la legislación vigente en lo que afecta a la movilidad funcional. Así lo hace, el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid, y Palencia (art. 31), que remite a la regulación legal en todo lo que tiene que ver con la organización de trabajo.

Entre los Convenios que contienen expresamente una regulación en lo que afecta a la movilidad funcional, lo normal es que lo que se regula expresamente sea nada más que una reproducción de lo que la ley establece. Es el caso del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería (arts. 23 y 24); y del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 44), que aunque sí regulan los cambios de funciones, lo hacen en los mismos términos que el precepto legal (art. 39 ET).

Además de lo anterior, ciertos convenios contemplan algunas garantías adicionales, como la del derecho directo al ascenso de aquellos trabajadores que han sido objeto de una movilidad funcional a puesto superior durante un periodo de tiempo. Este es el caso, por ejemplo, del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. que señala (art. 9, bajo el título de ascensos) que además de ratificar el mandato legal en el sentido que todo trabajador que realice funciones de superior categoría, recibirá el salario de dicha categoría, lo que ya es importante por los efectos pedagógicos del convenio, concede una garantía adicional al trabajador que realice esas funciones de carácter superior, pues si las realiza ininterrumpidamente durante dos meses, en un número de jornadas igual o superior a 90 en el plazo de un año, adquirirá automáticamente esa categoría superior que ha estado ocupando.

#### **4.2.4. Varios**

En el subsector objeto ahora de análisis, que agrupa a aquellos más pequeños, siempre dentro del sector de la piel, se aprecian, tam-

bién, ejemplos de convenios en los que nada se dice de la movilidad funcional; y convenios que sí contienen una regulación de la movilidad funcional.

En ese sentido la ausencia de regulación respecto a la movilidad funcional se produce en varios de los convenios colectivos analizados. Es el caso del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel; y del CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería.

Entre las distintas modalidades de regulación convencional de la movilidad funcional, hay que distinguir entre varios tipos de convenios.

En primer lugar, deben mencionarse, los que reproducen en su articulado la regulación legal, reiterando normalmente la indeterminación del ET en lo que afecta al plazo de la movilidad funcional inferior, así como el plazo legal de los seis meses al año o de los ocho meses durante dos años, como periodo que, de ser superado realizando funciones de carácter superior, da derecho al trabajador a solicitar la promoción automática o, de ser ello contradictorio con el régimen de ascensos aplicable en la empresa, a que se cubra la vacante. Es el caso, por ejemplo, del CC. de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 36).

Otros convenios van más allá y establecen alguna novedad respecto a lo previsto en el ET.

A este respecto hay que tener en cuenta lo regulado en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Industrias de confección de Ante, Napa, y Doble Faz, que para el supuesto de que el trabajador desempeñe funciones de un grupo superior por una duración superior a seis meses ininterrumpidos, prevé la posibilidad de que la vacante se promueva automáticamente convocándose concurso-oposición para cubrirla. La única excepción es que las funciones superiores se hayan desempeñado en casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará el desempeño de funciones superiores mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado y sin que la superación del plazo de seis meses conceda en este caso derecho a promoción alguna.

En otros casos, los convenios limitan el periodo temporal durante el cual puede tenerse a un trabajador ejerciendo funciones de carácter inferior. Entre estos destaca la regulación de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art.

35), que limita el desempeño de funciones inferiores a un periodo máximo de dos meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas, aunque sin que computen los supuestos de avería o fuerza mayor. Ahora bien, en realidad, el plazo no es indisponible, por cuanto que se permite que se prorrogue más allá de los dos meses, si así se acuerda entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en base a razones que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema que ha generado el cambio. Parece, pues, un plazo exageradamente largo, en especial teniendo en cuenta las previsiones legales al respecto.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Industrias de Confección de Ante, Napa, y Doble Faz, fija en seis meses ininterrumpidos el plazo máximo en el que se podrá tener a un trabajador realizando funciones de naturaleza inferior. Aunque contemplando también la posibilidad de que pueda prorrogarse ese plazo mediante acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema que genera ese cambio de un trabajador a funciones inferiores a las por él concertadas. Cabe dudar, como en algún caso precedente, de que plazos tan largos se ajusten a las previsiones legales para estos supuestos.

Entre aquellos convenios que contemplan otras garantías en favor del trabajador afectado por un cambio de estas características, cabe destacar convenios como el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, que contempla la posibilidad de que los representantes de los trabajadores recaben información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa, en materia de movilidad funcional, así como la justificación y causa de las mismas, estando obligada la empresa a facilitarla (art. 36 segundo párrafo). Lo novedoso y beneficioso, en este caso, es que el derecho a obtener esa información no se condiciona a la movilidad funcional fuera del grupo o entre categorías no equivalentes, sino que se hace constar en los términos expuestos, sin más. Lo que parece suponer que se trata de una regla que regirá siempre, en cualquier movilidad que se produzca en la empresa.

Asimismo deben destacarse aquellas regulaciones que garantizan la no afectación del nivel retributivo del trabajador por un cambio de estas características, como regula el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Industrias de Confección de Ante, Napa, y Doble Faz (arts. 29 y 30), y aquellas que contemplan cualquier otra garantía

específica para con el trabajador afectado por un cambio de estas características, como por ejemplo hace ese mismo CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Industrias de Confección de Ante, Napa, y Doble Faz (art. 30) y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 35), cuando insisten en la necesidad de procurar no reiterar el trabajo de categoría inferior en un mismo trabajador, sobre todo si no hay rotación entre trabajadores de la misma categoría profesional.

#### 4.3. ASCENSOS

Íntimamente relacionado con lo anterior, al menos en lo que afecta como posible límite a la promoción automática por realización de funciones superior, el régimen de ascensos constituye una de las materias respecto de las cuales la negociación colectiva es muy relevante. El motivo de la trascendencia de la regulación convencional tiene que ver con la parca regulación legal que existe al respecto del régimen de ascensos, plenamente dispositiva para los agentes negociadores, excepto en lo que se refiere a la prohibición de discriminación por razón de género.

Más que por ser una norma claramente dispositiva, que también, la regulación legal de los ascensos se caracteriza por la remisión que expresamente se realiza a la negociación colectiva, de tal forma que, o se regulan en convenio los criterios que se tendrán en cuenta para ascender, o será el propio empleador el que decidirá quién y en base a qué será el trabajador con derecho a ascender.

La jurisprudencia se ha decantado por admitir en general lo que se negocie colectivamente (como puede apreciarse en SSTS, en unificación de doctrina, de 20 de julio de 1992, RJ 5635, 23 de noviembre de 1992, RJ 9289; 26 de enero de 1993, RJ 272, etc.). Al respecto se han admitido, incluso, sistemas que se basaban en uno sólo de los factores enunciados en el artículo 24 del ET, como la antigüedad (STS en unificación de doctrina de 23 de noviembre de 1992, RJ 9289), como también se han admitido sistemas que establecen criterios diferentes e incluso mantienen la discrecionalidad empresarial, especialmente en puestos de responsabilidad y confianza (STS de 6 de julio de 1998, RJ 6160).

En el mismo sentido y en relación con lo que se vio en el apartado anterior, se han confirmado sistemas en los que se admitía el ascenso automático por desempeño de funciones superiores (STS, en

unificación de doctrina, de 28 de diciembre de 1992, RJ 10369), pero también se ha confirmado la plena legalidad de los sistemas en los que se excluye esta posibilidad (SSTS, en unificación de doctrina, de 7 de junio de 1991, RJ 5137 y 20 de julio de 1992, RJ 5635).

Puede verse, pues, que en la materia el protagonismo lo tiene, realmente, la negociación colectiva. Y las posibilidades de negociación, a este respecto, pueden ser de diversa índole. Así, puede establecerse que los ascensos se producirán: tras la superación de ciertas pruebas objetivas (formación, méritos, superación de pruebas concretas), por antigüedad, porque así lo ha decidido el empleador, o como consecuencia de una interpretación cruzada de los tres criterios anteriores. Todo dependerá, como acaba de decirse, de lo que se haya acordado convencionalmente.

De forma sintética, pueden distinguirse las siguientes posibilidades negociales:

1º. Convenios que no regulan los ascensos

2º. Convenios que sí los regulan, y que lo hacen:

a) ratificando el poder de dirección del empleador en esta materia, en el sentido de seleccionar el trabajador a ascender

b) estableciendo un sistema objetivo, en el que el ascenso se obtenga por superación de ciertas pruebas

c) recurriendo a la antigüedad en el puesto como criterio determinante de un ascenso

d) estableciendo un sistema de ascensos convencional en el que se recojan conjuntamente los criterios anteriores, diferenciando y prevaleciendo uno sobre los otros en función del puesto a ocupar

e) contemplando reglas protectoras para ciertos trabajadores: aquellos que han sido objeto de una movilidad funcional de carácter superior, etc.

Veamos lo que ocurre en cada uno de los subsectores objeto de nuestro análisis.

#### **4.3.1. Curtidos, correas, cueros y pieles**

Por lo que afecta a este subsector, el CC estatal para las Industrias de Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería, sí que contiene una regulación específica y concreta del ascenso (art. 52) que, además, condiciona la adquisición de una

categoría superior a la concurrencia de ciertos criterios objetivos. En ese sentido, es ciertamente peculiar la regulación que, a modo de cláusula de estilo, trata de establecer un sistema de ascenso diferenciado para los encargados o jefes de sección. Así, en el art. 53 se nos dice que, a menos que se posea un título de Maestría, Oficialía Industrial o, en ocasiones, Formación Profesional, el ascenso exige la realización de un examen de aptitud ante el tribunal designado por la empresa. Aunque, eso sí, se contempla expresamente que para acceder a esos puestos debe tratarse de trabajadores que gocen de la confianza de la empresa. Se combinan pues dos criterios: libre selección del empleador (gocen de la confianza de la empresa); y, por y para seleccionar al que va a ascender entre éstos, superación de un examen o posesión de un título académico.

Todo ello teniendo en cuenta que implícitamente se establece la posibilidad de que este ascenso a Encargado/a o de Jefatura de Sección, se produzca entre personal ajeno a la plantilla de la empresa, lo que no ocurre en el resto de procedimientos de ascensos. En ese sentido se manifiesta el art. 52, segundo párrafo, que dice que todos los ascensos, excepto los casos del art. 53 (es decir, los de Encargado/a y Jefe de sección), se realizarán entre trabajadores de la plantilla de la empresa que opten por la plaza, siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de las pruebas de capacitación, que serán juzgadas por una comisión constituida en el seno de la empresa y formada por dos personas en representación de la misma y dos del comité de empresa o delegados/as de personal.

Lo anterior, sin perjuicio, además, de que en ese primer párrafo del art. 51, se insista en que en todas las pruebas se garantizará el carácter público de la convocatoria, habida cuenta que se fija en todas y cada una de estas regulaciones que *«las empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad para conocimiento de todos los trabajadores de su plantilla de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en las diferentes categorías y la fecha de conocimiento de las pruebas»*.

Por tanto, estamos ante una regulación del ascenso muy completa.

#### **4.3.2. Calzado**

A este respecto existen diversos tipos de regulaciones convencionales en lo que a los ascensos se refiere.

De hecho, nos encontramos con un CC que no regula los ascensos, el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves; lo que tampoco es inusual entre los convenios que conforman el amplio sector de la piel, en especial; ni tampoco en la generalidad convencional.

Cuando ocurre así, implícitamente, se ratifica a este respecto la posible existencia de un pacto a nivel de empresa o, en su defecto, que sea el empleador el que determine en base a su poder de dirección quien de entre todos los trabajadores tiene derecho a ascender. Evidentemente siempre dentro de la legalidad y sin vulneración alguna de los derechos fundamentales.

Pero también existen convenios que sí regulan los ascensos. Al respecto de esos convenios es apreciable la doble posibilidad apuntada, en el sentido de que existen convenios que en la regulación ratifican el poder de dirección del empleador y otros que contienen distinta regulación.

Entre las regulaciones sobre ascensos que ratifican expresamente el poder de dirección del empleador en esta materia, en el sentido de seleccionar el trabajador a ascender; pues tácitamente, como se ha dicho, cualquier convenio sin regulación puede conducir a lo mismo, puede citarse como ejemplo de una expresa atribución al empleador de competencia en aras a determinar el trabajador a ascender, al CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 14). Aunque, a decir verdad, la expresa atribución de potestad al empleador se condiciona a un tipo específico de ascenso, el que se produzca a puestos de confianza.

En realidad, esta cláusula puede interpretarse en el sentido de que pase lo que pase, la potestad para decidir quien va a cubrir los puestos de más alta responsabilidad siempre va a quedar en manos del empresario, que es quien decidirá. Pero, además, y desde el punto de vista opuesto, también se nos está diciendo que, dejando al margen estos puestos más altos del escalafón empresarial, el resto de criterios para ascender pueden ser objeto de negociación y no depender necesariamente del poder de dirección del empleador.

También pueden apreciarse regulaciones en las que el ascenso se hace depender de criterios objetivos, como la superación de ciertas pruebas, test, exámenes, etc. Es lo que se hace en el CC estatal de la

Industria del Calzado, aunque excluyendo de tal procedimiento a los encargados o jefes de sección, respecto a los que indirectamente se ratifica la libre designación del empleador.

En realidad esta regulación es similar a la anterior en efectos, aunque el enunciado de la cláusula sea inverso. En el caso CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, expresamente se dice que el ascenso a los puestos de responsabilidad dependerá del empleador, que será el que determinará quien va a ascender ejercitando el poder de dirección que tiene reconocido ex. art. 38 C.E. (art. 14). No se contiene referencia para el resto de supuestos, pero nada impide entender que pueden ser objeto de negociación en cuanto a criterios que determinarán el ascenso. En el caso del CC estatal de la Industria del Calzado, la cláusula se enuncia al revés de lo que acabo de exponer produciendo similar efecto (art. 21). Y ello porque lo que nos dice este último convenio es que los ascensos se determinarán según un sistema objetivo. Pero que de ese sistema objetivo debe excluirse a los mandos que, claramente, dependen del poder de dirección del empresario. De hecho lo que se nos dice es, por una parte, *«que las empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad, para conocimiento de todos los trabajadores de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en los diferentes niveles»*. Y acto seguido, se establece una especificidad en la regulación para los mandos. Así, *«tendrán acceso a las vacantes de Encargado o Jefe de Sección los trabajadores que, gozando de la confianza de la empresa, ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos teóricos previo examen de aptitud del Tribunal designado por la empresa, ante el cual acrediten, cuanto menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología equivalentes a los exigidos para la obtención del título oficial de Maestría u Oficialía Industrial, según corresponda. Queda exceptuado de dicho examen el que se halle en posesión de dicho título»* (art. 21).

Por tanto: el ascenso a funciones directivas, según estas cláusulas, depende unilateralmente de la voluntad del empresario al determinar a sus trabajadores de confianza.

### 4.3.3. Marroquinería

En el caso de la marroquinería, se aprecia en los convenios ejemplos de cláusulas correspondientes a las distintas posibilidades negociales apuntadas.

Así, para empezar, podemos encontrar ejemplos de esa frecuente tendencia convencional a no regular los ascensos y, por tanto, a ratificar implícitamente a este respecto la posible existencia de un pacto a nivel de empresa o, en su defecto, la remisión de los ascensos al poder de dirección del empleador.

Ejemplos de esta ausencia de regulación existen muchos entre los convenios analizados, así pueden citarse: CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares; CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; y el CC de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines.

Ahora bien, también hay ejemplos de convenios que sí regulan el régimen de ascensos. En ese sentido, y según la clasificación que generalmente he utilizado, habría que diferenciar entre regulaciones sobre ascensos que ratifican el poder de dirección del empleador en esta materia, y regulaciones en las que el ascenso se hace depender de criterios objetivos.

Por lo que respecta a la primera posibilidad, no se encuentran en este ámbito. Es decir, que no se han detectado regulaciones que en los ascensos remitan expresamente a la libre designación empresarial.

Por el contrario, sí pueden apreciarse regulaciones en las que el ascenso se hace depender de criterios objetivos, como la superación de ciertas pruebas, ejemplo de lo cual lo constituye claramente la regulación del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) que a este respecto establece de forma detallada (art. 44) las circunstancias que a efectos de un ascenso pueden ser determinantes. En ese sentido se menciona expresamente que dado que el sistema de ascensos descansa sobre la valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora, a esos efectos se tendrá en cuenta lo siguiente: 1) la titulación adecuada; 2) la valoración académica; 3) el conocimiento del puesto de trabajo; 4) el historial profesional del trabajador, 5) el haber desempeñado temporalmente esas funciones de índole superior, 6) el haber superado satisfactoriamente las pruebas a ese respecto establecidas. Todo ello teniendo en cuenta que, cuando exista desacuerdo entre los

representantes de la empresa y de los trabajadores a efectos de resolver las reclamaciones, será la Comisión Paritaria la que resolverá los problemas que puedan existir en este sentido. Y cuando tampoco en su seno exista acuerdo, si el ascenso se refiere a trabajadores/as pertenecientes al grupo profesional 2º calificado como personal obrero, se designará a persona o personas competentes para resolver el conflicto, siendo su informe vinculante para la Comisión Paritaria.

En otras ocasiones, se recurre a la antigüedad del trabajador como criterio determinante del ascenso. Normalmente esta remisión a la antigüedad se produce para los ascensos que puedan producirse en los puestos menos técnicos o más bajos del escalafón empresarial, tal y como ocurre en el CC de Cádiz de la Piel-Marroquinería, artículos de Viaje y afines, que fija en ocho años el plazo temporal cuyo transcurso supone el paso de oficiales de tercera a oficiales de segunda; y también de oficiales de segunda a oficiales de primera (art. 41).

Otra opción a la que suelen recurrir los convenios en aras a regular adecuadamente los ascensos es la de compatibilizar o integrar todos los criterios anteriores, para dar lugar a un sistema de ascensos cuyo acento descansará más sobre unos criterios que sobre otros en función del concreto puesto al que vaya a producirse el ascenso. En ese sentido cabe mencionar el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., en cuyo art. 20 se hace referencia a un híbrido entre el poder de dirección del empleador y criterios objetivos tales como formación, méritos, antigüedad del trabajador, etc.

Como puede apreciarse, en definitiva, el sector de la marroquinería no es en absoluto uniforme en la regulación convencional del ascenso.

#### **4.3.4. Varios**

También en este caso puede diferenciarse entre convenios que no regulan los ascensos y los que sí lo hacen.

Ejemplos de lo primero, esto es, de convenios que no regulan los ascensos existen muchos entre los convenios analizados. Así pueden citarse el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel; el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de la Confección de Ante, Napa, y Doble Faz; el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, etc..

Entre los convenios que sí regulan los ascensos cabe subrayar la aparición de regulaciones en las que el ascenso se hace depender de criterios objetivos, como la superación de ciertas pruebas, pero excluyendo de tal procedimiento a los encargados o jefes de sección (respecto los que indirectamente se ratifica la libre designación del empleador). Como ejemplo de esta modalidad cabe señalar las regulaciones del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 23); o la regulación del CC de la Comunidad de Madrid de Peletería Fina (art. 33); y la del CC de la Comunidad de Madrid de Guantes de Piel y similares (art. 29). De hecho, este último convenio presenta un denominador común con el CC estatal para las Industrias de Curtido, Correas, Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería ya estudiado en otro apartado anterior. Denominador común que se manifiesta a modo de cláusula de estilo, y que trata de establecer un sistema de ascenso ciertamente peculiar para los encargados o jefes de sección. En ese sentido, a menos que se posea un título de Maestría, Oficialía Industrial o, en ocasiones, Formación Profesional, el ascenso exige la realización de un examen de aptitud ante el tribunal designado por la empresa. Aunque, eso sí, como se trata de ascenso a encargados o jefes de sección, se contempla expresamente que para acceder a esos puestos debe tratarse de trabajadores que gocen de la confianza de la empresa. Se combinan pues, como se dijo, dos criterios: libre selección del empleador (gocen de la confianza de la empresa); y, por y para seleccionar al que va a ascender entre ellos, superación de un examen o posesión de un título académico.

Para el ascenso al resto de puestos expresamente se nos remite al ET, aunque concretando, acto seguido a la remisión, que todos los ascensos, a excepción de los puestos de encargado o de jefe de sección (a excepción de los previstos en el artículo siguiente, dice expresamente el convenio, lo que en buena lógica hay que reinterpretar entendiendo que la excepción se refiere a los que se prevén en el apartado siguiente —no en el artículo—, y que son, precisamente, los citados de encargado o jefe de sección), se realizarán entre los trabajadores de la plantilla de la empresa que opten por la plaza, siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de las pruebas de capacitación. No se concreta, sin embargo, en qué van a consistir éstas, entre otras cosas, porque la competencia para ello puede reservársela el empresario, según permite el art. 24 ET, al que remite el convenio. Además, también se insiste en el carácter

público de estas pruebas al determinarse que *«las empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad para conocimiento de todos los trabajadores de su plantilla de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en las diferentes categorías y la fecha de convocatoria de las pruebas»*.

## 5. RETRIBUCIONES (SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES)

*Carmen Salcedo Beltrán*

El salario está regulado en los arts. 26 y siguientes del ET. En ellos, son frecuentes las llamadas a la negociación colectiva en la medida en que se trata de una materia que, dadas las peculiaridades presentes en cada sector o empresa, ha de atender a ellas, siendo el convenio colectivo un instrumento idóneo para ello. Expresamente se dispone que *«mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten»* (art. 26.3 del ET).

En cuanto a las gratificaciones extraordinarias, la normativa determina el derecho del trabajador a un mínimo de dos al año, siendo una de ellas en las fiestas de Navidad *«(...) y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores [debiendo fijarse también por convenio colectivo] (...) la cuantía de tales gratificaciones»* (art. 31 del ET).

En consecuencia, la retribución está presente en todos los convenios colectivos, determinando su cuantía y su estructura, salario base, complementos salariales y extrasalariales, las pagas extras y, en su caso, otros conceptos que pueden ser creados directamente por el convenio colectivo.

En cuanto a los aspectos que se regulan en el sector de la piel, se ha de señalar que, con carácter general, son los siguientes:

1º. Un número importante de convenios colectivos recoge cláusulas de revisión en función del IPC.

2º. Un segundo elemento a destacar es que la mayoría de convenios colectivos cuentan al menos con una tabla en la que se indica el salario base del convenio colectivo.

3º. Los criterios determinantes para fijar los salarios son los grupos o categorías profesionales.

4º. Se han de destacar como conceptos económicos regulados en un número importante de convenios las pagas extraordinarias, la antigüedad, el plus de transporte, las dietas y plus de distancia, el plus de nocturnidad, la mejora de la prestación de incapacidad temporal, las ayudas o indemnizaciones por jubilación y la paga de beneficios. En ellos, las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se incrementan normalmente un 25% respecto del salario base, la antigüedad se concreta atendiendo a trienios y el número de pagas extraordinarias es de dos, siendo común también atribuir una paga de beneficios al año que, en ocasiones, se cuantifica de forma similar a las pagas extraordinarias.

Las referencias al premio de fidelidad y al complemento de las prestaciones de la seguridad social serán muy breves en la medida en que se analizan en el apartado de extinción del contrato y de protección social.

5º. En bastantes convenios colectivos se observa que el plus de antigüedad ha desaparecido o está en trámites de desaparición. Se determina su mantenimiento para los trabajadores que ya lo venían percibiendo, y, en su caso, para los de nuevo ingreso se crea un nuevo concepto salarial, apareciendo también complementos denominados *ad personam* o complemento personal, para mantener y consolidar las cantidades de quienes lo venían percibiendo.

6º. Por último, debe llamarse la atención acerca de la existencia de convenios colectivos que carecen de cláusulas de descuelgue salarial. En cuanto a los que regulan este descuelgue, en la mayoría de ocasiones la empresa ha de solicitarlo a los representantes de los trabajadores o, en su caso, a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, debiendo llegarse a un acuerdo que, de no alcanzarse, se ha de someter a un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales, dando preferencia, en este caso, al arbitraje.

En cuanto al seguimiento de los AINC, se ha de señalar que, con carácter general, se observan las directrices que se establecen en cuanto a moderación salarial y establecimiento de la estructural salarial.

### **5.1.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

#### **a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.**

Contiene cláusula de revisión del salario en función del IPC el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería (art. 66).

#### **b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.**

En el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería se fija el salario base en función de los grupos profesionales (Anexo I). No obstante se ha de señalar que contiene un Anexo para su aplicación en las empresas ubicadas en Cataluña en el que el salario base se fija en función de categorías profesionales.

Tiene regulada la cláusula de descuelgue salarial en el art. 15. En ella se dispone la posibilidad de que determinadas empresas no apliquen el incremento salarial cuando la estabilidad económica pudiera verse dañada, entendiéndose por tal cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la empresa según las previsiones. Para ello la empresa ha de formular una petición ante la representación sindical y la Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de treinta días desde la publicación del convenio colectivo en el BOE. En caso de no llegarse a acuerdo con ninguna de las dos entidades a las que se ha formulado la solicitud, la cuestión se someterá a arbitraje.

#### **c) Otros conceptos económicos abordados.**

Los pluses que recoge el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería son los siguientes: Complemento/Premio de antigüedad (también denominado *ad personam*) (art. 74), plus de nocturnidad (art. 75, retribución incrementada en un 25% sobre el salario del Convenio),

complemento en situación de incapacidad temporal (art. 98, sólo para la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo), plus o premio de fidelidad (permanencia o vinculación en la empresa), (art. 99), abono de dietas (art. 78, se abonan previa justificación de los mismos y correspondientes a los de un hotel de tres estrellas), plus por desgaste de herramientas (art. 76) y el plus de transporte (art. 77, asciende a 3 céntimos de euro diarios por kilómetro, obligatorio para las empresas que tengan establecido su centro de trabajo a más de dos kilómetros del extrarradio de la población y no dispongan de medios propios de transporte para su personal).

Se reconoce una participación en los beneficios de la empresa (art. 72), consistente en el 9% del salario del convenio, gratificaciones extraordinarias y complemento ad personam — sustitutivo de la antigüedad — y el del nomenclátor.

En cuanto a las pagas extraordinarias, se atribuyen dos (art. 73), concretándose, con carácter general, que se corresponden con el pago de una mensualidad excepto para el personal que cobre semanalmente que será de 30,417 días de salario de convenio y del complemento *ad personam*.

### 5.1.2. Calzado

#### a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.

Todos los convenios colectivos de este sector realizan la revisión salarial en función del IPC (CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 20 y Disposición transitoria), CC estatal de la Industria del Calzado (art. 34.1) y el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (arts. 24 y 26)).

#### b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.

Fija los salarios en función de las categorías profesionales el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (Anexo I), mientras que lo realizan atendiendo a los grupos profesionales el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de

Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 35 y Anexo nº 1) y el CC estatal de la Industria del Calzado (Anexo II)

Contienen cláusula de inaplicación salarial el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 20) y el CC estatal de la Industria del Calzado (art. 34.4). Los términos de las mismas son similares en el sentido de que se establece la posibilidad de que no se aplique el incremento salarial para las empresas cuya estabilidad económica pueda verse dañada, entendiéndose por tal que se pudieran causar daños irreparables en la economía de la empresa según las previsiones. Para acogerse a la misma se ha de solicitar a los representantes de los trabajadores o, en su caso, a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo de 30 días desde la publicación del convenio en el BOE, señalándose que, en caso de no llegar a un acuerdo, se recurriría a un árbitro.

### **c) Otros conceptos económicos abordados.**

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

—Plus de antigüedad: CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 24, consiste en dos trienios del 5% y cinco quinquenios al 10% sobre la base de cálculo de 12.92 euros), CC estatal de la Industria del Calzado (art. 36), CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 23, consisten en trienios con una cuantía del 4% de los salarios base y plus de convenio pactados para cada categoría profesional).

—Plus de nocturnidad: CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 25, para el 2008 es del 25% del salario base correspondiente a la categoría profesional), CC estatal de la Industria del Calzado (art. 37, se establece en el equivalente al 25% del salario día), CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 8, incremento del 25% del salario base).

—Plus de peligrosidad y toxicidad: CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 25, para el 2006 se acuerda que será del 10% sobre el salario base).

—Plus convenio: CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 29, consistirá en un incremento del 10% sobre el salario vigente en cada momento).

—Plus de mantenimiento (para el personal que realizando trabajos de fabricación efectúe tareas de mantenimiento): CC estatal de la Industria del Calzado (art. 38, 10 % del salario correspondiente a un nivel V).

—Plus de carencia de incentivos (establecido para las empresas que no tengan establecido sistemas de incentivos o destajos): CC estatal de la Industria del Calzado (art. 41, la cuantía es de 280 euros el primer año, 340 euros el segundo año y 360 euros el tercero y a partir del tercero).

—Abono de dietas y viajes: CC estatal de la Industria del Calzado (art. 45, abono previa justificación de los mismos y correspondientes a los de un hotel de tres estrellas), CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 52, se determina una dieta diaria de 11.80 euros, cuando realice una comida fuera y pernocte en su domicilio; 19.88 euros día, cuando realicen dos comidas fuera pernoctando en su domicilio, y de 62.90 euros día si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctaran fuera de su domicilio) y el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 30, se establece una dieta de 14.47 euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio, 24.49 euros, cuando realicen dos comidas fuera pernoctando en su domicilio y de 56.86 euros cuando, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernocten fuera de su domicilio).

—Plus de transporte (obligatorio para las empresas que tengan establecido su centro de trabajo a más de dos kilómetros del extrarradio de la población y no dispongan de medios propios de transporte para su personal): CC estatal de la Industria del Calzado (art. 46, abonarán 0.024 euros por kilómetro).

—Complemento en situación de incapacidad temporal: CC estatal de la Industria del Calzado (art. 48, sólo para la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo) y el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 19, sólo en caso de accidente de trabajo).

— Plus de fidelidad (permanencia o vinculación en la empresa): CC estatal de la Industria del Calzado (art. 49).

— Pagas extraordinarias. Se reconocen dos pagas extras al año en todos los convenios colectivos: CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 22, equivalentes a 30 días de salario de Convenio); CC estatal de la Industria del Calzado (art. 35, equivalentes al salario de 30 días); CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 30, equivalentes a 30 días naturales, a razón de salario base y plus convenio, más antigüedad si la hubiera).

Asimismo, se reconoce una paga de beneficios en el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 22, 15 días de salario Convenio) y en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 25, consistirá en un 9% del salario base y plus de convenio).

### **5.1.3. Marroquinería**

#### **a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.**

La mayoría de convenios colectivos realiza la revisión en función del IPC. Véase en este sentido el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 7), el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 10 y Acuerdo Tercero de la Acta de Conclusión), CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 14), el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 14), CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 8), CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 28), CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 13), el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero,

Repujados, Marroquinería, etc. (art. 17) y el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 23).

Por el contrario, no determinan la revisión salarial en función del IPC el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 18) y el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 8).

### **b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.**

Un gran número de convenios colectivos fijan los salarios en función de las categorías profesionales. Es el caso del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares, del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 16 y Anexo IV), del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (cláusula adicional tercera), del CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (Anexo I), del CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (Anexo I), del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (Anexo I), CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 24) y, finalmente, del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (Anexo I).

Lo determinan atendiendo a grupos profesionales el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (dentro de cada grupo distingue niveles).

La mayoría de convenios colectivos contienen la cláusula de inaplicación salarial. Concretamente los siguientes: CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 11), CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 19), CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 13), CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 30), CC de la Comunidad

Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 31), CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 17), CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 13) y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 19).

La redacción de la misma es similar en todos ellos, señalando que las empresas cuya estabilidad económica puede verse dañada como consecuencia del incremento salarial pactado o acrediten pérdidas en los ejercicios anteriores pueden no aplicarlo, siempre que lo soliciten a los representantes de los trabajadores o, en caso de no existir, a las Comisión Paritaria del convenio. De no llegarse a acuerdo la cuestión se ha de someter a un árbitro.

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines y el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería añaden la limitación de no poder acogerse a la cláusula de inaplicación salarial si ya lo ha hecho la empresa durante dos años consecutivos o tres alternos durante un período de cinco años, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Sin embargo, no recogen cláusula de descuelgue salarial el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. y el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería.

### **c) Otros conceptos económicos abordados.**

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

—Plus de antigüedad/personal consolidado: CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 26, se denomina plus Miguel Bellido, S.A.), CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 20, los aumentos consistirán en trienios del 3.5% sobre la tabla denominada antigüedad consolidada, con un tope de seis trienios), el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 30), el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 21, consistirá para todos los grupos en nueve trienios del 3% cada uno sobre salario base convenio vigente en cada momento), CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines

(art. 21, señala que los aumentos periódicos consistirá, para todos los grupos de personal, en nueve trienios del 3% cada uno sobre salario base convenio vigente en cada momento), CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 9, los aumentos por tiempo de servicio consistirán en un máximo de diez trienios del 3% sobre el salario legal que en cada momento esté vigente), CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 11, se cuantifica para cada trabajador en función de aplicar el porcentaje que corresponda a cada trabajador, incrementándose la cuantía resultante con el 9% de participación en beneficios), CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 33), CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 15, los aumentos consistirán en trienios del 3% sobre el salario del Convenio para todos los grupos de personal), CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 21, se disfrutarán trienios consistentes en un 3% sin limitación en cuanto al número de los mismos que el trabajador pudiese alcanzar, calculándose sobre los salarios establecidos en el convenio) y el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 21, consistirá en trienios del 3% sobre el salario base del Convenio para todos los grupos de personal y sin límite en el número de ellos).

—Plus de nocturnidad: CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 22 bis, incrementa la retribución en un mínimo de un 25% sobre todos los conceptos salariales), CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 17, las horas trabajadas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario ordinario), CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 17, las horas trabajadas tendrán un incremento, como mínimo, en un 25% sobre el salario originario) y el CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 14, establece que las horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base).

—Plus de actividad/convenio (para el caso de que el rendimiento del trabajador sea superior al pactado): CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 23) y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha,

La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 19). En los dos supuestos es una cantidad en metálico establecida por día laborable.

—Plus de peligrosidad y toxicidad: CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 31, se establece un plus del 15% del salario convenio) y el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 34, se reconoce para aquellos trabajos que sean clasificados como tóxicos para el supuesto de no aplicarse medidas correctoras o no existir tales medidas, el salario se incrementará en un 25%, por lo que se realizará solamente el 85% de la jornada).

—Plus por desgaste de herramientas: CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 27, el trabajador percibirá de la empresa los gastos que haya desembolsado, previa justificación de los mismos), CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 27, percibirá de la empresa, previa justificación, los gastos razonables que haya desembolsado el trabajador para la adquisición de las mismas) y el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 28, percibirá, previa justificación, los gastos razonables que haya desembolsado para la adquisición).

—Plus de asistencia/presencia/permanencia (tiene por finalidad reducir el absentismo en las empresas): CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 24, se establece una cuantía de 1.10 para mayores de 18 años y de 0.82 para menores de 18 años), CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 24, las personas cuya presencia mensual sea del 95% recibirán un plus de 110 euros) y el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 24, para el primer año de vigencia del convenio se establece el abono de un 0.1% del salario real anual).

—Abono de dietas y viajes: CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 27, media dieta asciende a 12 euros y dieta completa a 24 euros, cantidades actualizadas en el Acuerdo Quinto del Acta de Conclusión), CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y simi-

lares (art. 33, se establecen unas cuantías por dietas, comida y cena 10.15 euros cada una, desayuno 2.03 euros y pernoctar 24.34 euros), CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 26, serán abonados previa justificación y siempre que se correspondan, salvo excepción justificada, a los de un hotel de tres estrellas), CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 27, serán abonados previa justificación de los mismos y correspondientes, salvo excepción también justificada, a los de un hotel de tres estrellas), CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 12, sólo dispone que los gastos correrán a cargo de la empresa), CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 43, dieta 12.86 euros y media dieta 6.43 euros) y el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 19, se percibirá en concepto de media dieta la cantidad de 11.41 euros y de dieta completa de 32.32 euros).

—Plus de transporte: CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 31, se establece en 12.62 euros para los trabajadores con jornada continuada y 13.88 euros para los trabajadores en jornada partida), CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 12, se establece una cuantía de 46.66 euros mensuales, excepto para los aprendices que es de 10.61 euros), CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 10, se establece con carácter general en 5.72 euros al mes durante 11 meses al año), CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 42, las empresas que se ubiquen o trasladen a más de 2 km. del casco urbano se verán obligadas a facilitar a sus trabajadores los medios de transporte o en su defecto abonarles la cantidad de 15.26 euros) y el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 25, se establece una cuantía de 4 euros por día laboral).

—Premio de natalidad: CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 13, asciende a 52.36 euros por cada nacimiento de un hijo), CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 37, por cada hijo que nazca se establece una cuantía de 52.34 euros)

—Ayuda familiar: CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 14, se trata de una cantidad de 6.05 euros mensuales por cada hijo menor de edad que tenga el trabajador)

— Ayuda por adquisición de libros/bolsa de estudios/ayuda escolar: CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 38, las empresas abonarán a sus trabajadores, por cada hijo matriculado en ESO la cantidad de 12 euros), CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 40, las empresas abonarán a los trabajadores con hijos menores de 16 años el valor del precio de los libros de texto de la ESO) y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 18, se establece en 70.14 euros al año para gastos escolares por hijo en edad escolar de 3 a 16 años).

— Complemento en situación de incapacidad temporal: CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 33, contempla las contingencias profesionales y comunes, aunque cubre con distintos porcentajes), CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 30, sólo para la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional), CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (arts. 64 y 65, los porcentajes a cubrir varían dependiendo de la contingencia común o profesional), el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 19 para contingencias comunes y art. 63 para contingencias profesionales), CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 21 para los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad común), CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 13, diferencia los porcentajes a cubrir según la contingencia), CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 41, distingue la cobertura de los accidentes de trabajo frente a la enfermedad), CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 15, sólo para la derivada de accidente de trabajo) y el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 16).

— Plus de fidelidad (permanencia o vinculación en la empresa): CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 29), CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 28), CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 25), CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 28), CC de la Comunidad Autónoma de

Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 29), CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 24), CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 30), CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 36) y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 24).

— Pagas extraordinarias: Se reconocen dos pagas extras al año en el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 27, cada una de treinta días de salario base convenio vigente en cada momento y plus Miguel Bellido, S.A. de cada categoría profesional), CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 22, cada una de ellas de treinta días de salario base más antigüedad y participación en beneficios), CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 23, consistirán en el importe de 30 días de salario base convenio y antigüedad), CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 28, cada una de treinta días de todos los conceptos del salario del convenio excepto plus de transporte y ayudas varias), el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 22, consistirán en treinta días de las cantidades resultantes de los conceptos de salario base del Convenio vigente en cada momento y antigüedad en su caso), CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 22, para su cálculo se computan las cantidades resultantes de los conceptos de salario base del convenio vigente en cada momento y antigüedad), CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 10, cada una de ellas consistirá en el pago de 30 días de salario base legal que en cada momento rija, incrementado con la antigüedad correspondiente), CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 9, consistirá en el pago de 30 días de salario incrementado con el plus personal consolidado más el 9% de la participación en beneficios), CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 32, cada una de ellas de 30 días a razón del salario base y en su caso antigüedad), CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 17, cada una de treinta días de salario a la actividad normal), y en el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 18, de treinta días de salario más antigüedad para cada una de ellas).

Por último, se reconoce una paga de beneficios en el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 28, se fija en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base convenio, gratificaciones extraordinarias y plus Miguel Bellido, S.A.), en el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 21, se concreta en un 10% del salario convenio, incrementado en su caso con la antigüedad, comprendiendo tanto los días laborales como los festivos, por 14 pagas al año que se abonarán en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias), en el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 22, se concreta en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente), en el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 23, se fija en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente en su caso), en el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 23, se determina en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente en su caso), en el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 11, se fija en un 10% anual sobre las cantidades que en cada momento constituyen el salario legal, gratificaciones reglamentarias y antigüedad), en el CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines (art. 9, consistirá en un 9% sobre los salarios fijados incrementados en su caso con el plus personal consolidado), en el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 31, consistirá en el 10% del salario base, en cómputo anual, entendiéndose por tales los correspondientes al año natural y a las gratificaciones reglamentarias obligatorias, incrementándose en su caso con el premio de antigüedad), en el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 18, de treinta días de salario más antigüedad para cada una de ellas) y en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 16, se fija en un 9% del salario del Convenio y gratificaciones extraordinarias, incrementada con la antigüedad),

#### **5.1.4. Varios**

##### **a) Revisión salarial en función del exceso del incremento del IPC.**

Todos los convenios colectivos de este subsector realizan la revisión de los salarios en función del IPC (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 7), CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 14), CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (arts. 11 y 12), CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 8), CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (arts. 14 y 16) y el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 9)).

##### **b) Salario base del convenio. Presencia de cláusulas de descuelgue.**

La mayoría de los convenios colectivos fijan los salarios en función de las categorías profesionales. Es el caso del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 34), del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (Anexo I), del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (Disposición adicional primera) y del CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (Anexo 1).

Tan solo lo determina atendiendo a grupos profesionales el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (Anexo 1 bis)

Se ha de señalar que pocos convenios colectivos contienen la cláusula de inaplicación salarial, siendo, en concreto, los que la incluyen los siguientes: el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 17) y el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 21). La han redactado en términos similares en el sentido de que los incrementos salariales pactados no serán obligatorios cuando las empresas demuestren objetiva y fehacientemente que, tras dos años de pérdidas en ejercicios contables anteriores, la aplicación íntegra puede dañar la viabilidad de la empresa. Para ello se ha de solicitar a los representantes de los trabajadores o a la Comisión Paritaria del Convenio. En caso de no llegar a un acuerdo, se someterán a los procedimientos de solución extrajudicial.

### **c) Otros conceptos económicos abordados.**

Los pluses que recogen los distintos convenios son los siguientes:

—Plus de antigüedad: CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 25, consiste en el abono de hasta ocho cuatrienios), CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 15, se concreta en tres bienios del 3% cada uno de ellos y de tres quinquenios del 7% sobre el salario base del convenio de cada categoría), CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 13, consistirá en trienios al 3% del salario base de cada grupo profesional, siendo la acumulación máxima de 10 trienios y del 30%), CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 11) y el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 16, se trata de un incremento consistente en un 4% del salario base por bienios y, posteriormente, quinquenios sucesivos), CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 10)

—Ayuda familiar: CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 17, consiste en una cantidad de 47.28 euros)

—Abono de dietas y viajes: CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 20, cuando se realicen las comidas fuera de la residencia y pernoctaciones en su domicilio, 8.22 euros por cada comida, si se pernocta fuera 41.05 euros)

—Plus de transporte: CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 19, se devenga en once mensualidades pero se abona en doce mensualidades, siendo su cuantía de 23.56 euros) y el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 17, consiste en una cantidad de 47.28 euros).

—Plus de asistencia (lucha contra el absentismo): CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 20, se establece un plus de 199 euros anuales para aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo más de 42 horas al año) y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 16, se establece un plus de 195.87 euros anuales para aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo más de 44 horas del año anterior).

—Complemento en situación de incapacidad temporal: CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 30), CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 31), CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 37), CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 16), CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (arts. 17 y 18) y el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 45).

—Plus/Premio de fidelidad (permanencia o vinculación en la empresa): CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 29), CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 36), CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 26), CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 31) y el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 33).

—Pagas extraordinarias: Se reconocen dos pagas extras al año en todos los convenios colectivos: el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 15, se fija cada una de ellas en el pago de 30 días del salario real incrementando con la antigüedad en su caso), el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 16, consisten en treinta días de salario base del convenio más antigüedad), el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 15, consistirá cada una de ellas en 30 días de salario a actividad normal más incentivos y cualquier otro concepto que por su naturaleza tenga carácter salarial), el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 9, se fijan en treinta días de salario cada una de ellas calculadas a razón de salario base y antigüedad consolidada), el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 16, cada una de ellas consistente en treinta días de salario base más la antigüedad) y el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 11, se fijan en treinta días de salario cada una de ellas calculadas a razón de salario base y antigüedad consolidada).

Asimismo, en todos los convenios colectivos se reconoce una paga de beneficios (véase el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 16, se determina en el 9% de los salarios de convenio incrementados con la antigüedad aplicable), el CC de la Comunidad de Madrid de

Confección de Guantes de Piel y similares (art. 17, fijada en el 9% del sueldo base, antigüedad y pagas extras), el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 14, se fija en un 9% del salario convenio, gratificaciones reglamentarias y en su caso la antigüedad), el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 10, equivalente a 30 días de salario más antigüedad consolidada), el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 16, su importe es del 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyen el salario base, gratificaciones reglamentarias y antigüedad) y el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 12, se fija en un 10% del salario anual pactado más antigüedad consolidada).



## 6. TIEMPO DE TRABAJO

*Carlos L. Alfonso Mellado*

El Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para 2007, prorrogado para el año 2008 establece diversos criterios en materia de negociación sobre tiempo de trabajo, concretamente en el apartado 3 relativo a la flexibilidad y seguridad, reestructuraciones, observatorios y absentismo, que se enmarca dentro del capítulo V, dedicado al empleo, formación, flexibilidad y seguridad y derechos de información y consulta.

Al respecto este Acuerdo reproduce en lo esencial las reglas de los Acuerdos anteriores, como el del año 2005.

El Acuerdo orienta la negociación hacia la gestión del tiempo de trabajo, entendiendo que los aspectos objeto de negociación deben ser; la duración y distribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras. El Acuerdo apunta además y como novedad sobre lo regulado en Acuerdos precedentes, que la utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en los grandes núcleos urbanos.

Un análisis detallado de lo negociado en materia de tiempo de trabajo obliga a reflexionar sobre las reglas en materia de jornada de

trabajo, de horario, de horas extraordinarias, de trabajo nocturno y a turnos, de descansos, de vacaciones y de permisos.

Las reglas legales al respecto están contenidas, esencialmente, en los artículos 34 a 38 del ET, cuyo desarrollo reglamentario se estableció por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que tiene una incidencia menor en el sector, al no ser éste una de las actividades que regula específicamente esa norma, por lo que sólo las disposiciones genéricas, por ejemplo sobre trabajo a turnos, le resultarían de aplicación.

El análisis de lo negociado en cada uno de los aspectos antes citados revela cuanto sigue.

## 6.1. JORNADA

En materia de jornada la norma legal remite a la negociación colectiva la determinación concreta de la misma, fijando en todo caso límites imperativos para su duración anual (40 horas semanales en cómputo anual) y dispositivos para su duración diaria (9 horas diarias salvo pacto en contrario), sujetando igualmente la negociación a las reglas sobre descansos y permitiendo que mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa se establezca la distribución irregular de la jornada a lo largo del año (artículo 34 del ET).

La aplicación y desarrollo de las reglas legales en los diferentes convenios se produce en los términos que a continuación se analizan.

### 6.1.1. Curtido, correas, cueros y pieles

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, siguiendo lo que es habitual en el sector, como se verá, y asumiendo al respecto la recomendación del Acuerdo sobre Negociación Colectiva de acudir a un cómputo anual de la jornada, establece la misma a través de ese referente temporal, concretándola en 1772 horas anuales, sin perjuicio del respecto a las jornadas inferiores (art. 79.1).

Como regla general esta jornada se realiza de lunes a viernes y para los contratados a partir de 2000, en su caso, de martes a sábado.

En principio este convenio contiene numerosas reglas en materia de flexibilidad y distribución irregular de la jornada.

Aparecen las siguientes:

1ª) Conforme al artículo 80 es posible la distribución irregular de la jornada mediante pacto entre la empresa y las representaciones sindicales, con el límite de la jornada anual pactada en el convenio y el respeto a una jornada diaria no superior a 10 horas y a las reglas sobre descansos.

También se admite en el mismo artículo la adaptación de la jornada en los términos legalmente previstos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Se acuerda además que en toda esta materia las discrepancias entre las partes se someterán a la mediación del SIMA.

2ª) Se admite en el artículo 82 que el calendario laboral pactado pueda ser modificado, por un máximo de 14 semanas o de 80 horas, realizando menos horas de las previstas o más, con un máximo de 9 diarias o 10 si se pacta con la representación sindical. En todo caso, si la flexibilidad se emplea para realizar horas de más, solo se pueden utilizar al respecto 40 horas.

La medida se admite por «*manifiestas razones productivas*» (sic) y debe ser preavisada con una semana, entregando la empresa la documentación que acredite la necesidad de la misma, si así lo solicita la representación sindical, en un plazo máximo de 3 días desde la solicitud.

Es una medida de última aplicación y por eso el precepto dispone que se aplicarán otras con preferencia, como la movilidad funcional. Además, cuando se utilice para reducir la jornada, las empresas no podrán realizar contrataciones temporales, ni utilizar trabajadores puestos a disposición, ni realizar horas extraordinarias, salvo caso de fuerza mayor.

Por otro lado la medida no se puede aplicar al personal que tenga limitada la presencia en la empresa por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodo de lactancia.

El convenio regula la recuperación de las horas de tal modo que las no trabajadas deben compensarse en el plazo máximo de un año, y las trabajadas en exceso en el semestre siguiente a aquél en el que se realizaron (1º ó 2º del año).

Se regula también que en los casos de cese en la empresa con horas de más acumuladas éstas se retribuyen como extraordinarias y que, en el supuesto de baja por incapacidad laboral transitoria, la compensación se efectúa exclusivamente por días efectivamente trabajados y de presencia en la empresa.

Por último cabe señalar que la medida debe aplicarse colectivamente, bien en toda la empresa, bien en secciones concretas de la misma.

3ª) Conforme al artículo 83, la empresa, cuando se confeccione el calendario puede reservarse ya en ese mismo momento 40 horas, con cargo a las de flexibilidad que se acaban de citar, al efecto de distribuir las en 5 sábados al año, que serían así días de trabajo, si bien no se podrán utilizar a este efecto más de dos sábados al mes.

Esos sábados se podrá trabajar hasta las 14 horas o, de existir turnos fijos, hasta las 17 horas y se considera que estas horas tienen un recargo del 25% hasta las 14 horas y del 50% las que pasen de ese momento y hasta las 17 horas, recargo que se da en tiempo de descanso, salvo pacto en contrario, en cuyo caso se retribuye conforme al salario del convenio.

La compensación de estas horas puede hacerse en los mismos sábados en las empresas que tengan turnos fijos o en otro momento que se pacte entre la empresa y la representación sindical, si bien, en defecto de pacto, se fijarán preferentemente en Semana Santa, Navidad, u otras fiestas que se determinen, salvo pacto individual con la persona afectada y teniendo en cuenta que deben salvaguardarse las necesidades productivas de la empresa.

Esta medida, que regula una especial bolsa de horas, es incompatible con la flexibilidad de jornada que regula el propio convenio en el artículo 82 a la que ya se hizo referencia.

En otro orden de cosas cabe señalar que existe personal excluido de las reglas en materia de jornada que el propio convenio establece.

Por un lado quedan excluidos quienes presten servicios de portería y vigilancia con casa habitación en la empresa, en cuyo caso su jornada puede alargarse hasta 12 horas, con cuatro de descanso (art. 85).

También quienes desarrollen tareas de personal de alta dirección, técnicas, jefaturas intermedias y otras tareas cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, cuya jornada podrá prolongarse por el tiempo necesario para esta finalidad, sin perjuicio de su pago como horas extraordinarias.

Finalmente cabe apuntar que en realidad la jornada anual puede ser algo menor de la establecida con carácter general, pues se concede a todos los trabajadores un día de ausencia retribuido y no recuperable, sin necesidad de justificar su uso (art. 81).

Este día debe solicitarse con 15 días de antelación y su concesión se hace salvaguardando las necesidades de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento a efectos de que el número de personas ausentes simultáneamente no perturbe la normalidad del proceso productivo.

En todo caso este derecho, que debe disfrutarse dentro de cada año natural, es proporcional a la jornada del trabajador, si ésta es reducida, o a los meses de contratación, si no ha trabajado el año completo.

### **6.1.2. Calzado**

Al igual que ocurría en la actividad anterior, también aquí aparecen reglas que remiten la jornada al cómputo anual y establecen reglas de flexibilidad, si bien en algunos casos más simples que las analizadas con anterioridad.

En concreto el CC estatal de la Industria del Calzado establece que la jornada será de 1800 horas en cómputo anual, especificando que el cómputo es por año natural (art. 22).

También acude al cómputo anual el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, si bien establece una jornada muy inferior, pues aunque la concreta inicialmente en 1796 horas, añade a continuación que en ella se comprenden 20 minutos para la pausa del bocadillo y ello tanto en jornada partida como continuada, descanso o pausa que se computa dentro de las horas de trabajo por lo que las efectivas se reducen, según especifica el propio convenio, a 1720 horas anuales (art. 7).

Una excepción, rara en el sector, al cómputo anual de jornada la representa el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico que establece una jornada semanal de 40 horas, si bien añade que los trabajadores podrán disfrutar de cinco días de licencia retribuida para cubrir puentes que se produzcan dentro del año y que serán fijados de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, declarándose además que, si por disposición legal se redujese la jornada, esa reducción se compensaría con los indicados días. También se señala que esos días se disfrutarán siempre en temporadas de baja producción (art. 26).

En cuanto a la posibilidad de flexibilidad ésta se contempla específicamente en algunos convenios.

Así en el CC estatal de la Industria del Calzado en el artículo 23 que permite a las empresas, por manifiestas razones productivas (sic) y atendiendo a las necesidades de acumulación de trabajo, flexibilizar la jornada en período semanal durante 120 horas al año, pero respetando que la jornada no supere las 45 horas semanales, ni 9 horas diarias de lunes a viernes. Se admite que por pacto en la empresa con los representantes de los trabajadores y si fuese necesario se amplíen las horas de flexibilidad.

La flexibilidad puede suponer el incremento o reducción de la jornada prevista para el período afectado, a cuyo efecto la empresa comunicará la medida con 8 días de antelación, acordando con los representantes de los trabajadores las fechas en que se producirá la compensación de las horas reducidas o incrementadas, que se hará computando una hora de compensación por una hora de flexibilidad y siempre en los períodos, en el caso de horas acumuladas, de menor trabajo, efectuándose por días completos de descanso o fracción y con exclusión de periodos que coincidan con expedientes de regulación de empleo y bajas por ILT o accidente y días festivos conforme al calendario de la empresa. En el caso de los fijos discontinuos la compensación se realiza al final de la temporada y acumulando en jornadas completas.

Se supone que a efectos de supervisar las medidas de flexibilidad adoptadas se requiere que las empresas que hagan uso de esta medida lo comuniquen a la Comisión Paritaria del convenio.

Finalmente se señala que este desplazamiento de horas no producirá consecuencias en la retribución salvo, lógicamente, en los incentivos por producción que se ajustarán a las oscilaciones reales de ésta.

En algún otro convenio las reglas sobre flexibilidad son indirectas. Así en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves se señala simplemente que entre el 1 de enero y el 31 de marzo se pactará entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral y que la jornada no podrá superar las 9 horas diarias, salvo pacto en la empresa o, en su defecto, acuerdo con las Centrales Sindicales firmantes del convenio colectivo, para lo que se seguirá el procedimiento marcado en relación con el funcionamiento de la comisión mixta (paritaria).

En todo caso los sábados tendrán una jornada máxima diaria de 6 horas.

También aquí la excepción es el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico que no contempla regla específica alguna sobre flexibilidad de jornada, limitándose a señalar que las empresas fijarán el calendario anual, en el plazo de un mes desde la publicación del calendario oficial, oídos los representantes de los trabajadores.

En otro orden de cosas, se contemplan en algún convenio excepciones a las reglas de jornadas similares a las analizadas en el subsector analizado con anterioridad; así el CC estatal de la Industria del Calzado exceptúa a los porteros y vigilantes con casa habitación remitiéndola a los supuestos regulados en la legislación vigente y a los técnicos, directivos, mandos intermedios y operarios cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, cuya jornada se prolonga por el tiempo necesario sin perjuicio de su retribución como hora extraordinaria (artículo 25).

### **6.1.3. Marroquinería**

También en el sector de marroquinería es habitual la remisión a una duración anual de la jornada. Así el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 51), el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 50) y el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, aunque comprendiendo en la misma en los casos de jornada continuada el tiempo de «bocadillo» con una duración máxima diaria de 15 minutos (art. 10), la establecen en 1768 horas de trabajo efectivo.

También acude al cómputo anual el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 10) pero fijando una jornada que va reduciéndose progresivamente desde las 1772 horas hasta las 1760 que se establecen para el año 2007. En realidad la jornada de este convenio es aún menor pues, aunque en el precepto sobre permisos (art. 20), regula el derecho de todos los trabajadores a un permiso no causal de carácter individual de 11 horas anuales, retribuidas a actividad normal y cuya utiliza-

ción deberá ser notificada a la empresa con 8 días de antelación. Se establece que el disfrute de estas horas pueden regularse colectivamente mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo disfrutarse dentro del año natural, en períodos de baja producción y sin que se supere el disfrute conjunto por más del 25% de la plantilla. Se trata, pues, en los casos de regulación colectiva más de una reducción de la jornada anual, que de un auténtico permiso individual, aunque puede mantener ese carácter en los restantes supuestos.

El CC provincial de Alicante de la Industria de la Marroquinería y similares (art. 22) establece una jornada anual de 1780 horas para el año 2003, pero además concede 3 días retribuidos y no recuperables durante las fiestas patronales de cada localidad o, en su defecto, en las fechas que acuerden la empresa y los representantes de los trabajadores. Señalando además que las reducciones de jornada que implique el convenio debe disfrutarse en días completos acumulables preferentemente a las vacaciones, salvo acuerdo en la empresa.

Jornada anual pero mayor que las anteriormente contempladas aparece en el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), que la establece en 1792 horas (art. 39).

También se da esta circunstancia en el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería que establece una jornada de 1800 horas, si bien señala que se establece la jornada del «*lunes de aguas*» que será de 8 a 14 horas y computará a todos los efectos, incluso retributivos, como 8 horas de trabajo.

El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 14) establece la jornada anual en 1802 horas, sin perjuicio de respetar otras más favorables que existiesen.

Aún mayor es la jornada del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares, que la establece en 1815 horas, si bien hay que tener en cuenta que es la jornada para el año 2001 (art. 32).

Si bien la remisión a la jornada anual es la regla recomendada por los Acuerdos Interfederales de Negociación Colectiva ya desde hace años, lo cierto es que siguen existiendo convenios que no acuden a ese cómputo y mantienen el semanal, generalmente aludiendo a la jornada de 40 horas. En algún otro subsector ya se vio algún ejemplo y en marroquinería así sucede en algún caso.

En este sentido el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc., que contiene reglas muy simples en la materia, en su artículo 4, concreta la jornada anual en 40 horas semanales, añadiendo que los trabajadores disfrutarán de 3 días de permiso retribuido en las fechas que se acordarán entre la empresa y los trabajadores.

También el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería (art. 18) establece la jornada en 40 horas semanales, si bien señala que los trabajadores disfrutarán de un día de fiesta remunerado y no trabajado que se realizará el día laborable siguiente a la fiesta patronal, feria o velada de cada localidad, además de que en 2008 los días 24 y 31 de diciembre no se trabajarán, recuperándose sólo 4 horas del 31 de diciembre en las semanas anteriores o posteriores.

Aparecen igualmente algunas reglas en materia de flexibilidad, en ocasiones muy simples.

Así, es bastante sencilla la regla del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia que permite que por circunstancias del mercado, acumulación de tareas y/o falta o exceso de pedidos, las empresas puedan pactar con los representantes de los trabajadores una distribución irregular de la jornada de trabajo, si bien la jornada diaria deberá quedar entre 6 y 10 horas (art. 51).

Esta misma regla se encuentra en otros convenios como el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 50).

En el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) se permite que la empresa modifique la distribución de la jornada que debe haberse efectuado al inicio de cada año o campaña (art. 40), pudiendo la empresa reducir o incrementar la jornada prevista en algún periodo, sin que ello implique merma de salario si se reduce, debiendo compensarse en descanso si se prolonga. Para hacerlo la empresa debe alegar razones de carácter técnico, organizativo o productivo y no podrá ni superar la jornada anual ni la diaria de 9 horas, además de que si utiliza esta posibilidad no podrá realizar horas extraordinarias.

La compensación, que puede realizarse a posteriori o a priori, cuando se concrete en descansos compensatorios se realizará por días completos o su fracción y en los períodos de menor trabajo pero siempre dentro del año natural.

En el CC provincial de Alicante de la Industria de la Marroquinería y similares (art. 20) se permite a las empresas, previa información de las razones a los representantes de los trabajadores, flexibilizar la jornada en 60 horas semestrales, respetando los límites de 45 horas semanales y 9 diarias. Se dispone que en estos casos las empresas que trabajen a incentivo deberán seguir haciéndolo y que el salario, sin incentivos, será invariable.

Se dispone que las horas de exceso se compensarán en la forma que se determine de mutuo acuerdo y que mientras dure una reducción de la jornada habitual no podrán realizarse horas extraordinarias.

Regla parecida existe en el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 33), que permite a las empresas flexibilizar la jornada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o falta de pedidos, previa comunicación a los representantes de los trabajadores con 7 días de antelación y publicación en el tablón de anuncios. La medida puede adoptarse durante un máximo de 70 días al año y deberá respetar estos límites: 9 horas diarias y 45 semanales.

Otros convenios ignoran directamente la materia, remitiéndola tácitamente a lo que pudiera acordarse en la empresa. Al respecto no contienen reglas el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.; el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería; el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería o el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A..

Finalmente, al igual que en otras actividades que ya se han analizado, en algún convenio se permite prolongar la jornada del personal técnico, directivo, mandos intermedios y operarios que realicen operaciones de puesta en marcha o cierre de la actividad, sin perjuicio de que perciban ese período de prolongación como horas extraordinarias. Así lo establecen el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 51), el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 50) y el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares que no alude al pago como extraordinario de ese tiempo, sino simplemente al pago del mismo (art. 34).

#### 6.1.4. Varios

También en los convenios analizados en este epígrafe la regla general es utilizar el cómputo anual para la determinación de la jornada.

Así lo hace el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 13) que, aunque establece una jornada de 40 horas semanales, la concreta después en la afirmación de que ello supone 1747 horas anuales, que son las que realmente deben trabajarse.

La afirmación de que la jornada son 40 horas semanales hay que entenderla, así, como una afirmación de que la jornada prevista por el convenio debe distribuirse regularmente todas las semanas del año.

Además, para los casos de jornada continuada, se prevé un descanso de bocadillo de 15 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo, por lo que en estos casos las horas realmente trabajadas serán menos de las 1747 indicadas anteriormente.

También recurre a la misma afirmación de que la jornada efectiva son 40 horas semanales, pero concretando luego que ello supone un cómputo anual de 1762 horas, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 32). Este convenio también regula indirectamente el cómputo del bocadillo en jornada continuada al señalar que la jornada continuada semanal será de 38 horas y 45 minutos, deduciendo así 15 minutos por 5 días.

La misma solución, jornada de 40 horas semanales, pero concretada en cómputo anual, adopta el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 12), que remite el cómputo anual a 1800 horas que se reducen a 1798 para 2007, 1796 para 2008, 1794 para 2009 y 1792 para 2010.

La directa remisión a la jornada anual aparece en otros convenios como el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 23), que establece una jornada de 1768 horas, especificando además que la reducción de jornada sobre convenios anteriores deberá hacerse librando el 24 y el 31 de diciembre, salvo que coincidiesen en sábado o domingo en cuyo caso se librarían otros días de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Se especifica que los sábados serán día de descanso.

El cómputo anual de jornada se utiliza también como único referente en el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 14), que establece una jornada para los años 2005 a 2008 de 1771 horas.

Aunque lo más normal en todo el sector es la remisión al cómputo anual de jornada, también en este ámbito existe algún convenio que utiliza el referente semanal sin ninguna mención a la jornada anual. Es el caso del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina que en su artículo 9 señala que la jornada semanal es de 40 horas de presencia, dentro de cuyo cómputo se incluyen 15 minutos de descanso para el bocadillo.

Algún convenio contiene reglas de flexibilidad de jornada similares a las analizadas en otros ámbitos.

En efecto, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz en su artículo 35 prevé que, en los dos años siguientes a la publicación del convenio y por manifiestas razones productivas y con un preaviso de dos semanas, se podrá reducir la jornada hasta 35 horas semanales y 7 diarias, todo ello durante un máximo de 50 días, excluidos los sábados y pudiendo aplicarse, en su caso, un cómputo quincenal. La recuperación de estas horas se hará del mismo modo, pudiendo trabajarse hasta 45 horas a la semana y 9 diarias, salvo que en función de sus necesidades la empresa y los representantes de los trabajadores pactasen otra recuperación.

El convenio prevé que esta adecuación de jornada se haga sobre la globalidad de la plantilla y de forma homogénea.

Si alguna persona fuese contratada temporalmente y cesase con horas a su favor, el convenio prevé que las mismas se le retribuyan como extraordinarias.

También contiene reglas de flexibilidad en la jornada el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 23), que permite durante 14 semanas que las empresas por razones organizativas o de producción introduzcan, por acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en su defecto con los afectados, la jornada irregular de trabajo. El convenio establece que los desacuerdos podrán someterse a la Comisión Paritaria y establece unos límites a esa distribución flexible, concretamente que la jornada diaria no supere las 10 horas, y que la compensación se haga concediendo una hora de descanso por cada hora trabajada entre las 8 y 9 diarias, y 1,25 horas de descanso por cada hora que vaya de las 9 diarias a las 10, máximo permitido.

Estas compensaciones se concederán finalizado el período de distribución irregular, conociendo el trabajador su disfrute en las 4

semanas siguientes a dicha finalización. Para los casos de cese antes de su disfrute se establece su retribución en metálico.

Una regla muy concreta y específica de flexibilidad es la que contiene el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina que, tras señalar que la jornada se distribuirá de forma homogénea de lunes a viernes, establece que las empresas podrán introducir una jornada de 45 horas semanales, como máximo, entre el 1 de octubre y el 15 de marzo y como compensación de ese exceso, una jornada de 35 horas desde el 16 de marzo hasta el 30 de septiembre que será necesariamente en jornada continuada, respetando en todo caso los períodos de descanso semanal y diario establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos la distribución de la jornada será homogénea y de lunes a viernes.

El convenio señala que, si no existe representación de los trabajadores, las discrepancias interpretativas que suscite esta cuestión serán sometidas a la Comisión Paritaria del convenio, previo informe de las partes.

Este convenio recuerda igualmente la regla legal de que tanto a comienzo como al final de la jornada el trabajador debe estar en su puesto de trabajo.

No es habitual que se prevean prolongaciones de jornada, pero sí lo hace el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, en los términos habituales en el sector (art. 23), estableciendo que la jornada de los técnicos, mandos intermedios y operarios que realicen la puesta en marcha o cierre, podrá prolongarse por el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de este tiempo conforme a las normas legales.

Un supuesto peculiar es el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, este convenio en realidad no contiene una regla de flexibilidad o, en todo caso, es muy genérica en el sentido de que las horas de jornada anual se distribuirán conforme a las necesidades de la empresa de acuerdo con los trabajadores y que los calendarios laborales se elaborarán, previo acuerdo, con las peculiaridades de descanso semanal más favorables para ambas partes así como que, también por acuerdo, podrá establecerse la jornada intensiva.

Lo que ocurre es que a continuación fija límites concretos a la distribución (art. 14), exigiendo que queden libres los sábados para el personal de taller, pero no para el personal de ventas, modistas y probadoras.

En general para todo el personal se señala que la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas semanales.

De este modo, en realidad, el convenio no excluye posibles elementos de flexibilidad, aunque tampoco los regula en concreto, pero sí establece ciertos límites para cualquier tipo de distribución de la jornada — flexible o no —.

## 6.2. HORARIO

En principio en materia de horario las reglas legales se remiten fundamentalmente a los problemas de su modificación, entendiendo que en ciertos casos ésta puede constituir una modificación sustancial de condiciones de trabajo que debe sujetarse a las previsiones del artículo 41 del ET.

### 6.2.1. Curtido, correas, cueros y pieles

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería se remite en materia de horario prácticamente a las reglas legales, señalando que éste se determinará por la dirección de la empresa, pudiendo cambiar el horario, turnos, etc. sin perjuicio de someterse al artículo 41 del ET, ya citado, cuando la modificación sea sustancial (art. 87). Además se prevé que si lo solicita el 60% de la plantilla, la empresa pueda implantar la jornada continuada, aunque su obligación no es acceder a ello, algo que puede aceptar o no, sino simplemente que, en caso de no aceptar, elabore un informe razonado sobre su negativa (art. 88).

### 6.2.2. Calzado

En esta actividad aparecen reglas similares a las que se acaban de analizar.

Así esa misma posibilidad de establecer la jornada continuada si lo solicita por votación el 60% de la plantilla se contempla en el artículo 24 del CC estatal de la Industria del Calzado, si bien se señala que, frente a la negativa de la empresa, se podrá reclamar ante el orden jurisdiccional competente de conformidad con lo establecido

en el artículo 41 del ET, regla extraña, pues ese precepto contempla modificaciones por iniciativa del empresario y no por iniciativa de los trabajadores, sin que se sepa muy bien, tampoco, que es lo que puede valorar y resolver el orden jurisdiccional al respecto de lo que parece un evidente conflicto de intereses.

Adicionalmente este convenio señala que el descanso por bocadillo será de 25 minutos, por lo que de trabajo efectivo se deberán realizar (sic) 40 horas semanales de las que no se podrán descontar los citados tiempos de descanso. La regla es compleja pues 40 horas semanales son, en principio, más de las 1800 horas pactadas como jornada anual.

El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves especifica que la jornada será continuada en los centros en los que se requiera atención continuada a los clientes (grandes superficies comerciales) y partida en los demás casos y en todos los supuestos de lunes a sábado, trabajándose el sábado siempre de forma continuada y con un máximo de 6 horas.

El CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico se limita a señalar que se considerará jornada continuada aquella en la que exista una interrupción inferior a una hora, en cuyo caso se establecerá un descanso no inferior a 15 minutos que sólo se considerará trabajo efectivo cuando así se acuerde individual o colectivamente (art. 26).

### **6.2.3. Marroquinería**

Existen convenios que no establecen reglas en la materia, como: CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia).

Son raros, pues, los convenios que sí contienen reglas pero existe alguno. Es el caso del CC provincial de Alicante de la Industria de la Marroquinería y similares que señala que, si lo piden la mayoría de los trabajadores, la empresa podrá establecer la jornada continuada durante los meses de julio y agosto (art. 22), añadiendo que el horario deberá concretarse en los dos primeros meses del año y que, si surgiesen discrepancias sobre él alguna semana cuando algún día intermedio sea festivo, dicha cuestión podrá ser sometida a la Comisión Paritaria (art. 23). Son, como se ve, reglas muy escuetas.

El CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares se limita a recordar que el sábado es laborable (art. 10), lo que tendrá su incidencia en materia de vacaciones, pues este convenio las regula en un determinado número de días laborables.

En sentido contrario el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 16) señala que el sábado es día de descanso laboral obligatorio.

El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería (art. 18) señala que la interrupción en la jornada continuada será de 20 minutos no computables como de tiempo de trabajo efectivo y, en la jornada partida, de una hora y media como mínimo y dos como máximo, obviamente tampoco computables como de trabajo efectivo.

El CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares se limita a atribuir al empresario la determinación de los horarios de trabajo y los turnos, sujetando su modificación sustancial a lo previsto en el artículo 41 del ET (art. 35).

El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. se limita en su artículo 14 a señalar que se establecerá por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario anual.

#### **6.2.4. Varios**

También en este ámbito las reglas son escasas, aunque existen algunas.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 13) señala que el calendario anual se negociará en cada empresa y en caso de desacuerdo se estará a la ley, no obstante el precepto establece algunas condiciones.

En este sentido señala que de mayo a septiembre se trabajará de lunes a viernes, pudiéndose establecer por las empresas el trabajo en sábado el resto del año.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz también establece que la jornada se realice de lunes a viernes, pero sólo preferentemente (art. 32).

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, como ya se ha visto (art. 19) establece un horario concreto, insistiendo en que la jornada se distribuirá siempre, incluso aunque se utilicen las medidas de flexibilidad que el propio convenio permite, de forma homogénea y de lunes a viernes.

También establece reglas limitativas el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares que en su artículo 23, además de disponer que el sábado será día de descanso, señala que, como regla general y a salvo de la distribución irregular que durante 14 semanas permite el convenio, la jornada se distribuirá de lunes a viernes de modo que el trabajador no realice más de 9 horas diarias y disponga de 12 horas de descanso entre jornada y jornada.

Como ya se ha dicho, el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 14) contiene algunas reglas peculiares que limitan cualquier distribución de jornada: jornada semanal máxima de 45 horas y libranza del sábado para el personal de taller, pero no el de ventas, modistas y probadoras (sic). Además, como se vio, remite la distribución al acuerdo entre las partes que incluso podrá consistir en introducir la jornada intensiva.

Los restantes convenios nada regulan al respecto.

### 6.3. HORAS EXTRAORDINARIAS

La regulación legal se establece en el artículo 35 del ET, que diferencia entre las normales, que son voluntarias, y las derivadas de fuerza mayor.

El precepto fija un máximo de 80 horas anuales para las normales, sin perjuicio de que los convenios puedan establecer otro inferior, determina ciertas prohibiciones acerca de su uso y remite a la negociación colectiva o en su defecto al acuerdo individual, la determinación de si se compensan o retribuyen y la cuantía de una y otra.

### **6.3.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

En el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería se contienen dos tipos de reglas en materia de horas extraordinarias, una de carácter permanente (art. 71) y otra más coyuntural (Disposición transitoria segunda).

En la primera (art. 71) se repiten los máximos legales y se determina que la retribución de estas horas se hará con un recargo del 65% sobre el valor de la hora ordinaria, si bien ese porcentaje puede modificarse por acuerdo entre la empresa y la representación sindical, pero no por pacto individual.

En la segunda (Disposición transitoria segunda) se establece que, ante la situación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales y se señala a los afectados por el convenio la posibilidad de compensar las horas extraordinarias en descansos. Curiosamente la disposición entra a definir las horas extraordinarias de fuerza mayor a efectos de cotización, si bien reproduciendo el concepto legal, y a determinar que el incumplimiento del artículo 35 del ET será considerado falta grave a efectos del artículo 57 del mismo texto legal, lo que, obviamente, sólo a las normas legales en la materia corresponde determinar.

### **6.3.2. Calzado**

En algunos convenios las reglas al respecto se limitan a los aspectos retributivos. Así, en el CC estatal de la Industria del Calzado la única regla al respecto es la que contiene el artículo 42 que determina el concepto de hora extraordinaria, considerando como tal la que excede de las 1800 pactadas, y determinando su retribución que, salvo pacto en contrario admitido expresamente por el propio convenio, será de un 25% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

En otros además de reglas retributivas se adicionan algunos otros aspectos.

Es el caso del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 31), que declara que éstas deberían eliminarse por lo que su realización debe

ser excepcional, reiterando alguna regla legal (máximo de 80 horas anuales, carácter voluntario), prohibiéndose su realización por los aprendices y comprometiéndose las partes a controlar su uso. Además, con un claro carácter disuasorio, se fija que la compensación será normalmente en descanso a razón de 1,85 horas de compensación por cada hora realizada. Sólo de forma excepcional podrán abonarse, pero con un recargo del 85% sobre el valor de la hora ordinaria (1,85 por 1).

Las reglas son, pues, claramente restrictivas, aunque se desconoce su cumplimiento real, si bien la voluntad de que el mismo se produzca explica el acuerdo sobre el control de la aplicación del precepto al que se comprometen los firmantes.

También aparece una intencionalidad restrictiva al respecto en el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico que en su artículo 27, además de reproducir alguna regla legal (registro de las horas extraordinarias), declara que éstas deben reducirse al mínimo, acordando la supresión de las habituales, el mantenimiento de las de fuerza mayor y en cuanto a las necesarias por pedidos o periodos punta de producción, cambios de turno o cualquier otra circunstancia estructural, se acuerda su mantenimiento siempre que no quepa otra solución mediante la utilización de las distintas formas contractuales.

A efectos de controlar la aplicación del precepto se señala que la empresa informará mensualmente al comité de empresa o a los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas y su causa y, en su caso, la distribución por secciones, determinándose por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

### **6.3.3. Marroquinería**

Nuevamente nos encontramos en este subsector con convenios que, tras repetir en su caso alguna regla legal (información trimestral a los representantes de los trabajadores), se centran en la determinación del precio de las horas extraordinarias.

Es el caso del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, que se remite a lo que se pacte en cada empresa entre la

Dirección y los representantes de los trabajadores, disponiendo que en defecto de pacto se abonarán con un 75% de recargo sobre la hora ordinaria o se compensarán con tiempo de descanso en la misma proporción (1,75 por 1) (art. 25).

La misma regulación se encuentra en el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 25), incluida la referencia expresa a la obligación de información trimestral, si bien este convenio en su artículo 26 establece un concepto de hora extraordinaria estructural, aludiendo a que éstas son las que resulten necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Realmente muchas de estas horas parecen más bien coyunturales, pero el convenio las califica de estructurales, disponiendo que se informará de ellas mensualmente a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores y las condiciona de algún modo a que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

En otros convenios las reglas son muy simples, evidenciando que lo fundamental es la determinación del precio de la hora, sin perjuicio de que añadan alguna otra cuestión.

Así el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 6) señala que se realizarán como máximo 16 horas estructurales, remitiéndose en lo demás a la regulación legal y concretando el precio de la hora extraordinaria en unas cantidades a tanto alzado que figuran en el anexo II del convenio colectivo. La comparación del salario diario que se fija para algunas categorías y el precio de la hora extraordinaria (Anexos I y II del convenio), evidencia que el recargo contemplado estaría próximo a un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. recuerda el máximo legal y establece su compensación en descanso retribuido con un recargo del 33% (art. 31), además de establecer el concepto de horas estructurales (art. 32) calificando como tales las debidas a períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y a las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, señalando que se informará mensualmente de su realización a la autoridad laboral conjuntamente por la empresa y el comité — que se supone deberá conocer previamente el dato —.

Algún convenio evidencia una intencionalidad restrictiva hacia la realización de horas extraordinarias, pero con regulaciones en las que prácticamente se deja todo a lo que se disponga legalmente o a lo que pueda pactarse. Es el caso del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, que en su artículo 12 establece que quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales, señalando que si estas horas fuesen necesarias debería acudir a la contratación temporal o a tiempo parcial.

Sólo se admiten las de fuerza mayor que se concretan en la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o riesgo de pérdida de materias primas, señalando que en este caso el precio se pactará con los representantes legales de los trabajadores o directamente con el afectado, estableciendo además una obligación de información periódica al comité de empresa o delegados de personal de las horas extraordinarias realizadas, sin que se concrete la periodicidad.

Una regulación parecida se da en el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 29), aunque este convenio admite, además, la realización de horas extraordinarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no sea posible atenderlas mediante contratación temporal o a tiempo parcial. Se establece también la obligación de información periódica a los representantes de los trabajadores que en este caso tiene, además, la importancia de que las partes deben determinar el carácter de las horas extraordinarias.

El precio o la compensación en descanso llevan un recargo del 75%, conforme a lo que regula este convenio, debiendo compensarse en su caso en los 3 meses siguientes, salvo acuerdo distinto entre las partes afectadas.

Algo parecido en cuanto a intencionalidad restrictiva cabe decir del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) que declara que, en caso de que la empresa se acoja a las medidas de flexibilidad de jornada, no podrá realizar horas extraordinarias (art. 40), limitándose en lo demás a fijar el precio de la hora extraordinaria que se abona con un recargo del 75% sobre el salario base de la hora ordinaria (art. 26).

También el CC provincial de Alicante de la Industria de la Marroquinería y similares declara incompatibles las horas extraordinarias con las medidas de flexibilidad que impliquen reducción

de la jornada ordinaria en algún periodo (art. 22); en lo demás se limita a fijar su precio, determinando que su retribución conllevará un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, debiendo aplicarse el mismo incremento en caso de compensación en descanso (art. 35).

Una intencionalidad restrictiva muy suave se detecta en el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería que alude simplemente a reducir en lo posible su realización, estableciendo luego el carácter estructural de las horas extraordinarias destinadas a atender averías urgentes en las redes de abastecimiento a la empresa, o por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones y/o materias primas, o por averías que requieran reparación inmediata.

Se establece la obligación de información mensual a los representantes de los trabajadores y la necesidad de determinar su carácter por acuerdo con ellos.

Se recuerda el máximo legal y se establece que, si las horas se compensan en descanso, se hará a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora realizada, concediendo la opción por esta compensación al trabajador.

Si se retribuyen, se fija un precio a tanto alzado en la tabla que aparece en el anexo II del convenio que evidencia aproximadamente, un recargo de un 25% sobre el valor de la hora ordinaria según tabla del convenio.

Finalmente, algún convenio, como el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería o el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares, ni siquiera regula la cuestión.

#### **6.3.4. Varios**

En estos convenios también aparece alguna intención aparentemente restrictiva hacia las horas extraordinarias, aunque luego, al analizarla en concreto, se aprecia que realmente no es tan clara.

Es el caso del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería que señala que las horas extraordinarias se limitarán al máximo, admitiendo que se realicen 2 al día, 15 al mes y 80 al año.

Se prevé la retribución de las mismas con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria, determinando el convenio la forma de cálculo de la misma y señalando que, en su caso, además se percibirán los incentivos de producción correspondientes a esas horas, aunque sin recargo.

Luego el convenio afirma que, si las horas son estructurales, no tendrán recargo complementario en la cotización a la seguridad social, afirmación que obviamente depende de lo que establezca la norma legal al respecto ya que el convenio no está capacitado para regular esta cuestión.

También alude a un máximo de 2 horas al día, 15 al mes y 80 al año el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (art. 20), señalando que no se incluirán o considerarán como tales las dedicadas a reparaciones urgentes, prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su retribución como tales.

El convenio establece que las horas se pueden compensar en descanso a razón de 1 hora y 45 minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada o retribuir con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, determinando el propio convenio la forma de cálculo de la hora ordinaria.

En otros casos simplemente se regula la forma de compensar o abonar las horas extraordinarias, como hace el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz que señala que el 50% de las horas extraordinarias, de las 80 posibles, se compensará en descanso a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora trabajada; el resto pueden percibirse económicamente con un recargo del 75% sobre la hora ordinaria (art. 34).

También se ocupa exclusivamente de la compensación el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares que en su artículo 13 señala que se compensarán con 1,25 horas de descanso por cada hora trabajada o se retribuirán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, debiendo respetarse los máximos de horas legalmente establecidos.

Como mínima y meramente recomendatoria hay que considerar la regulación del CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 15), en el que los firmantes se limitan a apuntar a empresarios y trabajadores como positiva la posibilidad de compensar, de mutuo acuerdo, en descanso las horas extraordinarias, en lugar

de retribuir las y con una compensación en descanso proporcional a la retribución que, por cierto, no establece el convenio, que tampoco regula nada más sobre esta materia.

Finalmente debe señalarse que hay convenios que no tienen regulación alguna en la materia como el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel.

## 6.4. TRABAJO NOCTURNO

Las reglas legales en la materia se establecen en el artículo 36 del ET, que conceptúa como tal el realizado entre las 22 y las 6 horas. El precepto señala que la retribución específica por este trabajo se determinará en la negociación colectiva.

También se crea el concepto de trabajador nocturno (un tercio de su jornada anual dentro de ese periodo o tres horas diarias), estableciendo una especial protección para estos trabajadores: vigilancia específica de su seguridad y salud laboral, jornada limitada a 8 horas diarias de promedio en un periodo de quince días, prohibición de horas extraordinarias.

Cuando exista trabajo a turnos que comprenda el nocturno, se exige una rotación de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, ningún trabajador esté más de dos semanas consecutivas en el turno nocturno.

### 6.4.1. Curtido, correas, cueros y pieles

La única regla en la materia es la relativa a la retribución que determina que, sin perjuicio del respeto a otras condiciones más favorables y salvo que el salario se haya establecido específicamente en atención al trabajo nocturno, este será retribuido con un incremento mínimo del 25%, tal como establece el artículo 75 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería.

### 6.4.2. Calzado

Al igual que en la actividad analizada anteriormente las reglas son muy simples, generalmente centradas en aspectos retributivos y poco más.

Así, el CC estatal de la Industria del Calzado establece una retribución incrementada en un 25% (art. 37), regla que se completa con la identificación de diversos trabajos que no se consideran nocturnos a esos efectos (art. 26) como los realizados por vigilantes, porteros o serenos contratados específicamente para el trabajo nocturno, pero sí los trabajos que como obreros realicen aunque los simultaneen con labores de vigilancia.

Tampoco se consideran nocturnos, los trabajos normalmente diurnos que debieran realizarse por la noche como consecuencia de acontecimientos catastróficos excepcionales.

Reglas coincidentes con las expuestas se contemplan en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (arts. 8 y 9).

Finalmente, el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico establecía un precio que se iba incrementando progresivamente del trabajo nocturno y que en el año 2008 alcanza un 25% de incremento sobre el trabajo diurno (art. 26).

### **6.4.3. Marroquinería**

También en este sector existen convenios que limitan la regulación a los meros efectos retributivos del trabajo nocturno.

Es el caso de CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia que, tras reiterar alguna regla legal — concepto de trabajo nocturno —, dispone (art. 17) que la retribución específica será como mínimo un 25% superior a la del trabajo diurno, prohibiendo a su vez la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo casos debidamente autorizados por el Ministerio de Trabajo.

Idéntica regulación se encuentra en el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 17).

Más limitadamente, el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) se remite exclusivamente al concepto legal y al precio del trabajo nocturno, que incrementa en un 25% por lo menos sobre el diurno (art. 22 bis).

Incluso otros ignoran totalmente la cuestión como el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.; el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; el CC provincial de Alicante de la Industria de la Marroquinería y similares; el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería; el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería; o el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares y el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., posiblemente porque en esa empresa no se produzca este tipo de trabajo.

#### **6.4.4. Varios**

Debe resaltarse que en este ámbito los convenios ignoran la cuestión, no regulando nada al respecto. Así ocurre en todos los convenios analizados.

### **6.5. TRABAJO A TURNOS**

Las reglas legales al respecto se establecen en los artículos 36 y 41 del ET.

Esencialmente la organización de los turnos es competencia del empleador, pero su modificación, si es sustancial, se sujeta al procedimiento y reglas del artículo 41 del ET.

La norma legal prevé la exigencia de rotación en los turnos si el proceso productivo es continuo; la posibilidad de organizar turnos específicos para los sábados y domingos; y la vigilancia específica de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores a turnos.

El artículo 19 del Real Decreto sobre jornadas especiales ya citado, permite en el trabajo a turnos separar el medio día de descanso semanal para disfrutarlo acumulado en un periodo no superior a cuatro semanas, o disfrutarlo directamente en la misma semana pero separado del día completo de descanso semanal. Además, al cambiar el turno se exceptúa el descanso entre dos jornadas de 12 horas, hasta un mínimo de 7 horas, disfrutándose la diferencia en los días inmediatamente siguientes.

### 6.5.1. Curtido, correas, cueros y pieles

En este ámbito, la única regla que contempla el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería es la relativa a los turnos de fin de semana «*Week end*». Conforme al artículo 84 del indicado convenio, la aplicación de estos turnos es causal, pues debe responder a motivos tecnológicos o, en su caso, organizativos, y además se sujeta a una condición: ha de suponer la creación de empleo. A estos efectos debe ser comunicada esta decisión por la empresa a la representación sindical con un antelación mínima de 15 días y razonándose la necesidad de la medida.

Como se dijo, estos turnos sólo pueden cubrirse mediante nuevas contrataciones.

El convenio regula un específico régimen de trabajo para este personal que presta sus servicios exclusivamente en los turnos 4º y 5º, esto es, en sábados, domingos, festivos, vacaciones y en su caso en algún día inter-semanal. En concreto su retribución es de 30,417 días de salario mes; su jornada anual es de 1584 horas — menor pues que la ordinaria — y la diaria puede alcanzar las 12 horas.

En las empresas que con anterioridad a la vigencia del convenio viniesen disfrutando ya de estos especiales turnos pero con jornada superior, se admite una doble opción: reducirla en un plazo máximo de 6 meses o mantenerla abonando como horas extraordinarias el exceso.

El convenio detalla muy claramente que estas reglas son aplicables exclusivamente a este especial supuesto y no a otros como, por ejemplo, los turnos ininterrumpidos.

### 6.5.2. Calzado

Esta cuestión es ignorada por ciertos convenios, como el CC estatal de la Industria del Calzado que no contiene reglas al respecto o el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

En algún otro las reglas son esencialmente reiteración de los límites legales o de los que el propio convenio ha establecido, como en el caso del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves que en su artículo 10 sujeta

estos turnos a la rotación, aunque se establece que será obligatoriamente semanal, al respeto de la jornada de lunes a sábado que el propio convenio establece y a que los sábados no se trabajen más de 6 horas. Se obliga a avisar los cambios de turnos con una antelación de siete días y respetando las doce horas de descanso entre jornadas y en general, incluso en los casos de turno continuado, al respeto de las reglas sobre jornada establecidas en el propio convenio.

### **6.5.3. Marroquinería**

Al igual que en otras actividades también es frecuente que se ignore esta materia por los convenios colectivos. Es más, prácticamente en esta actividad no hay reglas al respecto. Así no contienen regulación en la materia ninguno de los convenios analizados más allá de alguna declaración acerca de la competencia empresarial para fijar los turnos a la que ya se hizo mención.

### **6.5.4. Varios**

Los convenios, al igual que ocurría habitualmente en los ámbitos precedentes, ignoran esta cuestión. De hecho ninguno de los analizados contiene reglas al respecto.

## **6.6. DESCANSOS**

Las reglas legales esenciales en la materia se establecen en los artículos 34 y 37 del ET que, sin perjuicio de otras reglas específicas contenidas en la norma reglamentaria sobre jornadas especiales, determinan que el trabajador tiene derecho a un descanso de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente y a un descanso semanal, acumulable por períodos de 14 días, de día y medio de descanso ininterrumpido que, como regla general comprende la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo.

### **6.6.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería no contempla reglas

especiales en la materia, más allá de especificar que las reglas sobre flexibilidad no alteran estas reglas sobre descansos.

### **6.6.2. Calzado**

Generalmente en esta actividad cabe reiterar lo que se ha expuesto con anterioridad; es decir, la inexistencia de reglas específicas, más allá de la salvedad que se establece en las reglas sobre flexibilidad acerca del respeto de las reglas sobre descansos, generalmente en referencia al descanso entre jornadas.

Así ocurre en el CC estatal de la Industria del Calzado, en el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico y en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, en éste con la salvedad ya mencionada de considerar como jornada de trabajo la pausa por bocadillo en cualquier tipo de jornada.

### **6.6.3. Marroquinería**

Nuevamente hay que resaltar que lo normal es que no existan reglas específicas en la materia, más allá de cuanto ya se ha expuesto en materia de pausas por bocadillo y similares, considerándose, sin duda, que las legales son suficientes al respecto.

Así el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.; el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); CC provincial de Alicante de la Industria de la Marroquinería y similares; CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería o el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares, nada dicen al respecto.

Tan sólo el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería establece como descanso laboral obligatorio el sábado (art. 16).

Por su parte, el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., curiosamente y pese a ser un convenio de empresa, se limita a repetir la regulación legal sobre descanso semanal y fiestas (art. 42) y a señalar en materia de jornada y horario que el calendario respetará los descansos diario y semanal, lo que podría evidenciar alguna conflictividad en la materia que las partes no son capaces de regular específicamente o, en caso contrario, resultaría manifiestamente innecesario.

#### **6.6.4. Varios**

Al margen de la regulación que en algún caso se produce de la pausa por bocadillo es frecuente que los convenios no regulen nada respecto a los descansos.

No existe regulación al respecto, salvo en el tema de la pausa por bocadillo, en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería.

Tampoco regula nada sobre la cuestión el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, ni el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel.

Cuando existe regulación ésta es mínima, como en el caso del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina que, además de establecer la pausa de bocadillo como computable dentro de la jornada, se encarga simplemente de señalar que cuando las empresas apliquen medidas de flexibilidad horaria deberán respetar el descanso diario y semanal establecido en el ET (art. 19).

Lo mismo ocurre en el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares que se limita a considerar el sábado como día de descanso y a exigir el respeto, como regla general, del descanso entre jornadas legalmente establecido (art. 23).

También es mínima la regulación del CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, que se limita, como se avanzó, a señalar que las partes podrán pactar el calendario con las peculiaridades de descanso semanal más beneficiosas para ambas y

que el sábado debería ser día de descanso para el personal de taller, excluyendo de esa regla al personal de ventas, modistas y probadoras (sic) (art. 14)

## 6.7. VACACIONES

Las reglas legales en materia de vacaciones se contienen en el artículo 38 del ET, que garantiza un período mínimo de 30 días, remite al acuerdo su fecha concreta, si bien el trabajador tiene derecho a conocerla con dos meses de antelación, y a los convenios colectivos la determinación de los criterios al respecto. Establece el carácter retribuido de las mismas, si bien la forma concreta de retribución puede pactarse colectivamente. Remite los desacuerdos sobre fechas a la solución jurisdiccional y señala el derecho a una nueva fecha de vacaciones cuando la prevista coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por parto.

### 6.7.1. Curtido, correas, cueros y pieles

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería regula las vacaciones en el artículo 89.

Conforme a él, estas son de 31 días naturales, mejorando así la regla legal.

El convenio establece reglas sobre las fechas de su disfrute.

En concreto se señala que la programación se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresas y sus delegados de personal o comité de empresa, siempre con dos meses de antelación a su disfrute.

Se señala que 21 días, se supone que al menos, se disfrutarán de forma ininterrumpida, debiendo empezar en lunes, salvo que sea festivo, en cuyo caso deben empezar en el siguiente día laborable.

El resto se disfrutan por acuerdo entre empresa y representación sindical o en su defecto en Semana Santa y Navidad, sin que puedan comprender más de dos días festivos.

Se admite que, una vez programadas las vacaciones, la empresa por necesidades productivas pueda adelantar o retrasar la fecha de un

pequeño porcentaje de la plantilla (que no se concreta), sin reducir en ningún caso los días laborables de vacaciones.

Se mejora la regla legal sobre coincidencia legal de las vacaciones con embarazo y otras situaciones, pues se extiende el derecho a disfrute en otras fechas ante la coincidencia también con una baja por accidente de trabajo, debiendo fijarse de común acuerdo la nueva fecha de vacaciones que, como máximo, estará dentro de los 6 meses siguientes al alta y ello, en todos los casos, aunque hubiese concluido el año natural al que correspondan las vacaciones.

Finalmente cabe señalar que el convenio concreta la retribución de las vacaciones, que será el salario a actividad normal más el promedio de incentivos de las 13 últimas semanas, detallándose que la retribución establecida para los trabajadores fijos discontinuos, comprende ya la retribución por vacaciones.

### **6.7.2. Calzado**

Las reglas en ocasiones son muy simples, consistiendo casi en una reiteración de las legales.

Es el caso del CC estatal de la Industria del Calzado que concede 30 días naturales de vacaciones a disfrutar en las fechas que se negocian en cada localidad (sic).

Se establece la retribución conforme al promedio de las 13 últimas semanas, disponiendo que en caso de fraccionamiento se aplicará esa misma regla retributiva.

Finalmente se repite la regla legal sobre derecho a un nuevo disfrute de vacaciones cuando coincidan con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, indicando también la coincidencia con los períodos de suspensión del artículo 48.4 del ET y extendiendo el supuesto a la coincidencia con una incapacidad derivada de accidente de trabajo. En estos casos se señala que las vacaciones pueden disfrutarse, incluso, fuera del año natural al que correspondan.

En otros casos se mejoran las reglas legales y se especifican mayores reglas sobre la distribución, en sintonía con alguna de las analizadas en el apartado precedente. Es el caso del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Dupli-

cado de Llaves (art. 22) que señala que las vacaciones son de 30 días naturales pero, además, concede un día adicional a disfrutar coincidiendo con alguno de los puentes a convenir entre empresario y personal, estableciéndolo preferentemente en el calendario laboral.

En cuanto a reglas de disfrute, se establece que empezarán en un lunes que no sea festivo y se disfrutarán en verano (de junio a septiembre) en las fechas que acuerden la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, el personal, estableciéndose esas fechas en el calendario laboral.

En cuanto a retribución, como es habitual en el sector, se establece su retribución con el importe del salario convenio más antigüedad y el promedio de incentivos de las últimas 13 semanas realmente trabajadas.

También se establece la misma regla que en el convenio anterior para la coincidencia de las fechas de vacaciones, pero extendiendo la misma a cualquier situación de incapacidad laboral transitoria, maternidad o accidente laboral.

El CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, en su artículo 29 se remite al mínimo legal de 30 días de vacaciones y reitera algunas reglas legales (imposibilidad de compensación en metálico).

Especifica también reglas en materia de determinación de las fechas de vacaciones, disponiendo que al menos 21 días naturales habrán de disfrutarse ininterrumpidamente entre los meses de Junio a Septiembre, aunque por acuerdo de empresa podrá fijarse un número de días inferior a disfrutar en ese periodo. Esta regla puede colisionar con otra que también se establece permitiendo a la empresa excluir como período de vacaciones, consultados los representantes de los trabajadores, aquél período que coincida con la mayor productividad.

También para dar respuesta a las necesidades empresariales se señala que, en caso de cierre de toda la empresa por vacaciones, la empresa podrá determinar el personal que durante dicho período realice tareas necesarias, acordando particularmente con los afectados la forma más conveniente para su vacación anual.

En el caso de los trabajadores a turnos se puede empezar a disfrutar de las vacaciones al finalizar su periodo ordinario de descanso.

Se garantiza que el cuadro de distribución de vacaciones se exponga en los tabloneros de anuncios con tres meses de antelación al inicio de las mismas, por lo menos.

En materia de retribución se establece que las vacaciones se abonan con arreglo al promedio de retribuciones de los 3 meses anteriores y, en caso de fraccionamiento, se regula que el cálculo promedio que se utilice para el primer período de disfrute se aplicará, también, al segundo.

Se establece un criterio lógico de proporcionalidad para los trabajadores que no hubiesen completado un año y el derecho a la parte proporcional de quienes cesen durante el año o de los causahabientes en caso de fallecimiento del trabajador.

### **6.7.3. Marroquinería**

En esta actividad se encuentran reglas convencionales parecidas a las de otras actividades ya estudiadas.

En el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 52) se establecen las vacaciones en una duración de 30 días naturales ininterrumpidos. Se determina igualmente la proporcionalidad entre tiempo de trabajo en el año y duración de las vacaciones pero con un matiz importante; en efecto, si la empresa prolonga las vacaciones de un trabajador más allá de la parte proporcional que corresponda a su período de trabajo en el año natural, lo que por ejemplo puede ocurrir si toda la empresa cierra, ese trabajador tendrá derecho a la retribución de todo el período disfrutado.

Este convenio establece algunas reglas interesantes en materia de distribución, de las que ya se ha citado una, el carácter ininterrumpido de las vacaciones. Además se señala que empezarán en un lunes que no sea festivo, pero no se establece un período concreto para disfrutarlas.

En cuanto a retribución se remite al salario correspondiente a actividad normal más el promedio de incentivos de las trece últimas semanas.

Finalmente se regula que, si coinciden las vacaciones con la incapacidad laboral derivada de enfermedad, se disfrutarán en otra fecha, caducando el derecho el 31 de diciembre del correspondiente año; si coinciden con accidente de trabajo, también se tiene derecho a disfrutarlas en otra fecha hasta el 30 de junio del año siguiente; finalmente

si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por parto, se tendrá derecho a disfrutar el periodo de vacaciones una vez producida el alta o finalizada la suspensión del contrato aunque haya finalizado el año natural.

Idéntica regulación contiene el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 51), salvo en la coincidencia de las vacaciones con períodos de baja por enfermedad, accidente laboral o maternidad, en los que condiciona el disfrute de las nuevas vacaciones a que se haga en todos los casos antes del 31 de diciembre lo que, como se sabe, ya no se ajusta a la interpretación jurisprudencial en algún supuesto.

También establece 30 días, pero permitiendo su fraccionamiento el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, si bien condiciona el fraccionamiento al acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o a que así lo impongan imperiosamente las necesidades de producción (art. 11). Mantiene la regla de inicio en lunes no festivo, pero sólo cuando el período vacacional no se realice de forma continuada y también establece la misma regla en materia retributiva que los convenios precedentes, así como las reglas de proporcionalidad y derecho a nuevas vacaciones en caso de coincidencia de éstas, pero sólo con incapacidad por maternidad o por accidente o por enfermedad grave con hospitalización de un mínimo de cuatro días, sin que en estos casos se señale cuando caduca el derecho al disfrute.

Más concreta es la regulación del CC provincial de Alicante de la Industria de la Marroquinería y similares en cuanto al período de disfrute de las vacaciones. Este convenio (art. 24) reconoce 30 días de vacaciones, pero a disfrutar en tres periodos, 21 días en verano, 7 en Navidad y 2 días cuando se negocie en la empresa. Recuerda que los períodos que así se establezcan deben comunicarse a los trabajadores con dos meses de antelación.

En cuanto a retribución se remite a la regla habitual en casi todo el sector, señalando que se retribuyen con el salario de la actividad normal más el promedio de incentivos de las 13 semanas anteriores.

En cuanto a coincidencia con periodos de incapacidad o suspensión contractual regula que, quienes estén en incapacidad temporal derivada de enfermedad común, maternidad o accidente laboral, cobrarán de la empresa si dichas situaciones coinciden con las vacaciones la diferencia entre lo que viniesen percibiendo de la seguridad

social y el salario correspondiente a las vacaciones, además de que regula que si las bajas por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente superan los 15 días tendrán derecho al disfrute de los días de vacaciones perdidos en otro momento. No se cita la maternidad, posiblemente por dar por supuesto que en este caso siempre se tiene ese derecho.

Otros convenios contienen una regulación muy básica, prácticamente repetición de las reglas legales, concretando, si acaso, el período dentro del que deben disfrutarse las vacaciones; es el caso del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. que establece unas vacaciones de 30 días, respetando las mejoras existentes y se limita a señalar que comenzarán en lunes y se realizarán en las fechas que acuerden la empresa y los representantes de los trabajadores, preferentemente entre junio y septiembre.

También es escueta la regulación del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería (art. 20), que se limita a concretarlas en 30 días naturales, señalar que se pueden disfrutar en dos periodos conforme al calendario que establezcan el empresario y los representantes de los trabajadores o éstos directamente en el caso de inexistencia de representación y a concretar su retribución, que se realiza conforme al salario del convenio, incrementado con el plus personal consolidado y el 9% de participación en beneficios.

Lo mismo cabe decir del CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería que se limita a fijar las vacaciones en 30 días (art. 17) que se disfrutarán como máximo en dos períodos. El primero, de 18 días continuados entre junio y septiembre, y el segundo en la fecha que se fije atendiendo a las necesidades de la empresa. Al margen de lo anterior lo único que se regula es que las vacaciones comenzarán el primer día laborable posterior al último trabajado y ni siquiera se contemplan reglas retributivas.

Prácticamente igual de escueta es la regulación del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 29) que se limita a establecer 30 días de vacaciones, de los que 21 se disfrutarán ininterrumpidos entre junio y septiembre y los 9 restantes cuando se acuerde, iniciándose en lunes, salvo que fuese festivo, y haciéndose coincidir con las fechas de Semana Santa o Navidad si no existe acuerdo para su disfrute. El convenio señala que los periodos de disfrute deben establecerse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en los tres primeros meses del año

conjuntamente con el calendario anual. No se contemplan ni reglas retributivas ni de cualquier otro tipo distintas de las mencionadas.

Muy escueta, y aún más para ser un convenio de empresa, es la regulación del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. que se limita a señalar que las vacaciones son de 30 días naturales para quienes lleven un año en la empresa, fijando regla de proporcionalidad en caso contrario y a indicar que la empresa y los representantes de los trabajadores establecerán el calendario de vacaciones.

Algún convenio mejora, aunque muy poco, el derecho a vacaciones. Es el caso del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) que concede 31 días de vacaciones (art. 41). Este convenio permite el fraccionamiento pero, salvo acuerdo en contrario, señala que 21 días se disfrutarán ininterrumpidamente y en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Se establece, también, la regla de proporcionalidad para los que hayan trabajado menos de un año y se regula una regla de dudosa legalidad en el sentido de que si la empresa cierra todas sus instalaciones por vacaciones, quienes lleven menos de un año disfrutarán de todas las vacaciones y estarán de alta en seguridad social todo ese período, pero sólo cobrarán la retribución de los días de vacaciones a los que tuvieran derecho, lo que puede resultar contrario al artículo 30 del ET, en la medida que es una causa imputable a la empresa la que les impide trabajar.

El convenio contiene reglas de ordenación de las vacaciones, disponiendo que se iniciarán en lunes y que, si se establecen turnos, serán rotatorios y por grupos profesionales.

En cuanto a retribución se sigue la regla habitual, señalando que se retribuyen con el salario base, más antigüedad, beneficios y el promedio del plus de actividad durante las 13 semanas anteriores al período de disfrute.

Finalmente se regula que en caso de coincidencia con períodos de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a disfrutar los días de vacaciones coincidentes en otras fechas que acordará con la empresa. No se contemplan otros supuestos habituales como la coincidencia con la incapacidad por maternidad, accidente, etc.

Una regulación peculiar es la del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares que fija las vacaciones en días laborables, computando como tales los sábados, concretamente

en 26 días (art. 16) para todos quienes lleven un año en la empresa. El convenio regula que deben disfrutarse en verano salvo acuerdo en contrario de las partes, señalando que las discrepancias se someterán obligatoriamente a la Comisión Mixta (paritaria) del convenio.

Se señala, además, que las vacaciones se inician el primer día del mes que no sea festivo o víspera de festivo salvo acuerdo en contrario de las partes, lo que hace pensar en su carácter ininterrumpido, salvo obviamente acuerdo de las partes.

La regla retributiva es la habitual, esto es el salario para actividad normal incrementado con el promedio de incentivos de las 13 últimas semanas.

Sólo se regula la coincidencia de las vacaciones con la baja por accidente laboral que conlleve hospitalización, en cuyo caso no comenzarán hasta la fecha del alta médica, dentro del año natural.

Para los otros supuestos no contemplados habrá que estar, lógicamente, a la regulación legal general.

#### **6.7.4. Varios**

Es frecuente que las regulaciones sean muy escuetas.

Así en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (art. 12) la regulación se limita a señalar que las vacaciones serán de 30 días naturales.

El convenio establece reglas claras sobre su distribución, señalando que los días serán consecutivos y empezarán en lunes laborable salvo pacto en contrario.

Se establece una regla de proporcionalidad para el personal que trabaje menos del año.

Para el caso de que la empresa cierre en el período vacacional se señala que aquellas personas a las que coincida ese período con una situación de baja por accidente laboral o enfermedad grave tendrán derecho a disfrutarlas en otra fecha pero dentro del año.

Ninguna otra regla contiene este convenio, que ni siquiera regula la retribución concreta de las vacaciones.

También es escueta la regulación del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares que dispone

(art. 24) que se disfrutarán de 30 días de vacaciones, permitiendo el fraccionamiento en un período de 21 días a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y otro de 9 días a disfrutar cuando se pacte entre la empresa y los trabajadores. Se admite que por acuerdo individual pueda pactarse otra forma de disfrutar las vacaciones.

Se establece la regla de proporcionalidad para quienes lleven menos de un año.

Finalmente se determina la retribución en la forma habitual, esto es a salario convenio más antigüedad y el promedio de incentivos de producción de las 13 últimas semanas.

Aunque no mejora el mínimo legal en materia de vacaciones, reconociendo exclusivamente los 30 días que establece la norma legal, sí que contiene algunas mejoras interesantes en cuando a la determinación del período en el que deben disfrutarse el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 16).

En efecto, este convenio, tras concretar las vacaciones en esos 30 días naturales y establecer la consiguiente regla de proporcionalidad para quienes trabajen menos de un año en la empresa, contiene reglas concretas sobre el disfrute, señalando que se tomarán en julio y agosto o, si la empresa cierra totalmente, en julio, agosto y septiembre. Dentro de esos períodos el convenio establece que los 30 días se fijarán conforme a las necesidades de la empresa en el período más idóneo para ello o, y ésta es la novedad considerable, en la fecha que determine una mayoría del 60% de los trabajadores, con lo que, si se obtiene esa mayoría, parece que es el conjunto de los trabajadores el que determina las fechas concretas de vacaciones, regla ciertamente inusual en todos los convenios analizados.

Finalmente el convenio establece que si las vacaciones coinciden en su inicio con una incapacidad temporal, de cualquier tipo pues el convenio no diferencia, o con una situación de maternidad, no se perderán las citadas vacaciones, sino que se tendrá derecho a su disfrute una vez sea dado de alta. Obsérvese que la norma se establece en relación con todas las incapacidades temporales, pero sólo si existen antes de iniciar las vacaciones.

Son escasos los convenios que mejoran el mínimo legal pero existe alguno. Concretamente el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz

(art. 33) establece 31 días naturales de vacaciones, pero permitiendo su fraccionamiento. Así se disfrutarán ininterrumpidamente y en verano 23 días, que empezarán en lunes.

De los restantes 8 días se garantiza que al menos 6 serán laborables, pactándose en cada empresa la fecha de su disfrute, preferentemente en Semana Santa y Navidad.

Este convenio sí regula la retribución pero en forma poco habitual, pues establece que se retribuirán con el salario correspondiente a la actividad normal más el promedio de incentivos — que es lo habitual en todo el sector —, pero disponiendo que el promedio de incentivos se calculará con arreglo a las 17 semanas anteriores, cuando lo frecuente ha sido la remisión a las 13 semanas anteriores como se ha podido ir viendo.

La mejora más sensible sobre la regulación la representa el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina que establece el derecho a 5 semanas de vacaciones (art. 22), de las que 4 semanas se deben disfrutar de forma continuada, comenzando en lunes y en los meses de verano (junio a septiembre) y la restante, invariablemente según el convenio, en la Semana Santa. Además se concede un día adicional a partir de 2005 que se disfrutará en abril o mayo, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El convenio regula también la regla de proporcionalidad característica para quienes lleven trabajando menos de un año, y el preaviso de la fecha de disfrute de las vacaciones que se fija en 3 meses.

La retribución se concreta en los términos más habituales en todo el sector, determinando que se retribuirán con arreglo al salario base más antigüedad y el promedio de incentivos de producción de las 13 últimas semanas.

Muy peculiar y escueta, aunque también con una mejora muy concreta, es la regulación del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel que se limita a señalar que serán de 30 días naturales, abonándose a razón de salario base más antigüedad, omitiendo cualquier referencia a otros conceptos (art. 13). El convenio añade, mejorando en este aspecto las vacaciones mínimas legales, que, quienes lleven trabajando en la empresa más de 20 años y vayan a jubilarse, disfrutarán de 2 meses y medio de vaca-

ciones adicionales a los 30 días mencionados, debiendo disfrutar ese período adicional en las fechas inmediatamente anteriores a su jubilación.

## 6.8. PERMISOS

Al margen de otras reglas más específica en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el artículo 37, en sus apartados 3, 4 y 5 contempla diversos permisos para los trabajadores que normalmente responden a causas concretas por lo que se debe justificar su uso, que son retribuidos y que, en cuanto sea posible, se sujetan al previo aviso al empleador.

Estos permisos son los siguientes:

1º) 15 días naturales en caso de matrimonio.

2º) 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo se necesita realizar un desplazamiento, el permiso se amplía a 4 días.

3º) Un día por traslado del domicilio habitual.

4º) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

5º) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6º) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales o de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada.

7º) Por lactancia de un hijo menor de nueve horas, para lo que se concede una ausencia de una hora que puede dividirse en dos medias horas o reducirse la jornada en media hora diaria o acumularse para disfrutarse en jornadas completas. Este permiso se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple.

8º) Cuando por nacimiento prematuro o por cualquier otro motivo el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación

del parto, la madre o el padre pueden ausentarse del trabajo una hora. También, aunque esto ya no sería exactamente un permiso, pueden reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional de su salario.

9º) Adicionalmente a los anteriores, el artículo 23.1.a) y 2 del ET concede permiso para la asistencia a exámenes si se cursan con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, si bien no especifica que el mismo sea retribuido, remitiendo a los convenios la regulación de los términos del ejercicio de este derecho.

Estos son, como se dijo, los permisos más generales y sobre ellos, al margen de lo que en otros apartados de este estudio pueda apuntarse sobre representación o sobre medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la regulación general de los convenios, que es la que aquí se aborda y que no siempre es capaz de seguir la evolución legal, por lo que resulta desfasada en no pocas ocasiones, refleja cuanto sigue.

### **6.8.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería contempla los permisos generales en los artículos 90 y 91.

En realidad en buena medida se reproduce la regulación legal.

Los cambios son los siguientes:

1º) Se detalla expresamente que la consideración de matrimonio se extiende a las parejas de hecho que puedan acreditarse fehacientemente.

2º) El permiso por matrimonio puede ampliarse cinco días más, aunque sin retribución.

3º) El permiso de dos días por enfermedad y causas similares de familiares se amplía, en uno más si ha de realizarse desplazamiento fuera de la localidad de residencia y en tres más si el desplazamiento es fuera de la provincia.

4º) Se crea un permiso por boda de parientes de primer grado de consanguinidad, de un día retribuido y sin retribuir si es pariente de segundo grado de consanguinidad.

5º) Se concede un permiso retribuido de un día y de 15 naturales sin retribuir para la realización de trámites de adopción y acogimiento, ampliables hasta 30 en casos de adopción o acogimiento internacional.

6º) Se reconoce el derecho a permisos por exámenes, incluyendo en los mismos la obtención del permiso de conducción. Estos permisos sólo se determinan como retribuidos a salario base y antigüedad cuando se refieran a títulos profesionales relacionados con la actividad de la empresa.

### **6.8.2. Calzado**

También en este ámbito se repiten las reglas legales, incluso con dificultades en ocasiones para adaptarse a los cambios normativos, lo que en ocasiones se produce con un cierto retraso.

Son escasas las mejoras o innovaciones que se introducen y en general muy coincidentes con las ya analizadas.

En concreto pueden citarse las siguientes:

1º) La posibilidad de ampliar la licencia por matrimonio hasta 5 días más sin derecho a retribución (CC estatal de la Industria del Calzado, art. 27; CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, art. 11).

2º) La ampliación a 5 días si hay necesidad de desplazamiento en los casos del permiso por nacimiento de hijo, fallecimiento o enfermedad grave de parientes (CC estatal de la Industria del Calzado, art. 27; CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, art. 11).

3º) La aparición de un permiso de un día retribuido por boda de un hijo y sin retribución por boda de un hermano (CC estatal de la Industria del Calzado, art. 27). El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves en su artículo 11 establece lo mismo pero añadiendo un permiso de un día retribuido para el caso de boda de los padres. El CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos,

Plantas y Cuñas de Plástico (art. 31) establece el permiso en los tres casos (boda de hijos, padres o hermanos) pero siempre con derecho a retribución.

4º) La aparición de permisos para realizar trámites de adopción o acogimiento. El CC estatal de la Industria del Calzado y el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (arts. 27 y 11) los concretan en 15 días no retribuidos, que se amplían a 30 si los trámites son internacionales.

5º) La aparición de permisos por asuntos propios. El CC estatal de la Industria del Calzado (art. 27) los concreta en 4 días anuales, previa justificación razonada y de acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal, sujetos a que no se entorpezca el ritmo normal de producción en una misma sección, a cuyo fin se establecen límites para el disfrute simultáneo (1 en empresas de hasta 25 trabajadores, 2 en empresas de 26 a 50, 3 en las de 51 a 100, y el 2% más uno, computándose la fracción como unidad, en las de más de 100). El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves concede menos tiempo, concretamente sólo 4 horas anuales sin sujetar su disfrute a mayores trámites (art. 11).

6º) La consideración en los grados de afinidad de las parejas de hecho reconocidas (art. 27 del CC estatal de la Industria del Calzado, art. 11 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, que declara que basta para la acreditación la declaración jurada acompañada de un certificado municipal de convivencia).

7º) La extensión del permiso por exámenes a la obtención del permiso de conducción y la regulación de su retribución a salario base y antigüedad cuando se cursen estudios relacionados con el título profesional correspondiente a la actividad de la empresa. Lo que en algún caso se completa con reglas sobre aprovechamiento, disponiendo la pérdida de este derecho cuando se suspendan más de la mitad de las asignaturas, computándose como suspensos las no presentadas o cuando se suspenda una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas (CC estatal de la Industria del Calzado, art. 27).

En el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves se establece exclusivamente el derecho a permisos, que se extiende al permiso de conducir, si bien como el convenio contiene en el artículo 11 la regla de que todos estos permisos son en horas retribuidas y no recuperables, parece que ese es el régimen aplicable también a este permiso. No se contiene reglas concretas sobre aprovechamiento.

8º) En algún caso se añade alguna regla general sobre estos permisos, como hace el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves que en su artículo 11 establece que deben preavisarse con 48 horas de antelación, si bien lógicamente ello sólo será exigible cuando sea posible, aunque el convenio no lo diga. El CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico se limita a señalar, en su artículo 31, que los permisos por matrimonio o por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes podrán ampliarse en casos extraordinarios debidamente acreditados, conviniéndose entre las partes los términos de dicha ampliación y pudiendo acordarse de que no se perciba retribución.

### **6.8.3. Marroquinería**

También en este sector se reproduce la situación ya analizada en los anteriores, existiendo una amplia repetición o remisión a las reglas legales y escasas innovaciones o ampliaciones sobre lo que legalmente ya está regulado.

En este sentido las novedades que aparecen son muy similares a las que ya se han contemplado en las actividades previamente estudiadas, pudiendo destacarse lo siguiente:

1º) La posibilidad de ampliar la licencia por matrimonio. En algunos casos ampliando el permiso retribuido, tal como hace el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc., en su artículo 7, que lo amplía a 19 días naturales, o el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería (art. 22) que lo amplía a 17 días o el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. que lo hace a 16 días, y en otros casos permitiendo, tal como hemos visto en convenios de otras actividades, hasta 5 días más pero sin derecho

a retribución (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 54; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines art. 53; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 20; CC provincial de Alicante de la Industria de la Marroquinería y similares, art. 25).

2º) La aparición de un permiso de un día retribuido por boda de hijos, hermanos o padres tanto carnales como políticos (CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, art. 22), o por boda de un familiar en primer grado (CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, art. 18), o por boda de un hijo o de padres y sin retribución por boda de un hermano (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 54; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 53) o de un día por boda de hijos y uno sin retribución por boda de un hermano (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 20; CC provincial de Alicante de la Industria de la Marroquinería y similares, art. 25), o simplemente de un día por matrimonio de hijo (CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. art. 7).

3º) La extensión del permiso por exámenes a la obtención del permiso de conducción y la regulación de su retribución a salario base y antigüedad cuando se cursen estudios relacionados con el título profesional correspondiente a la actividad de la empresa. Lo que en algún caso se completa con reglas sobre aprovechamiento, disponiendo la pérdida de este derecho cuando se suspendan más de la mitad de las asignaturas, computándose como suspensos las no presentadas o cuando se suspenda una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 55; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 54 ).

4º) La ampliación directa de algún otro permiso. Así el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 7) amplía a 3 días el permiso por alum-

bramamiento de esposa y el que corresponde por fallecimiento de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad. El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares en su artículo 20 amplía a 3 días y dos más en caso de desplazamiento por alumbramiento o fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y padres políticos. El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería (art. 22) amplía a 4 días naturales, ampliables a un día más cuando el hecho ocurra fuera de la provincia, por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos. El convenio regula un permiso de un día por fallecimiento de tíos y de dos más si hay desplazamiento por fallecimiento de hermanos, abuelos, padres políticos, nietos y hermanos políticos. Amplía, igualmente a 3 días naturales y dos más sin retribución, el permiso por hospitalización o intervención quirúrgica de padres, cónyuge, hijos y padres políticos y a tres, ampliables en dos más en caso de gravedad si el hecho ocurre fuera de la localidad, el permiso por alumbramiento de la esposa o persona con la que se conviva; amplía también a dos días el permiso por traslado, concede 1 día para la obtención del DNI, reduce la última hora de la jornada para quienes cursen estudios en centros oficiales o privados si coinciden con el horario de trabajo (art. 28) y, finalmente (art. 27), concede 5 días sin retribución por asuntos propios. Se puede ver, pues, que este convenio contiene una notable mejoría sobre los permisos legales. El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería amplía a 2 días el permiso por traslado del domicilio habitual. Por último el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. extiende el permiso por nacimiento, fallecimiento o enfermedad grave a los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de hasta el tercer grado de consanguinidad.

5º) La extensión de los permisos a las parejas de hecho, bastando la acreditación de la situación a falta de inscripción en el registro mediante la declaración jurada y un certificado municipal de convivencia (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 54; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 53; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 20).

6º) Además se establece alguna regla general, como, por ejemplo, la posibilidad de utilizar el permiso por nacimiento de hijos, fallecimiento o enfermedad de parientes a lo largo de todo el periodo que

debe el hecho causante con la obligación de preavisar su utilización con 48 horas de antelación siempre que sea posible (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 54) o se concreta en qué casos se amplían los permisos como consecuencia de desplazamiento, tal como hace el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. que en su artículo 7 concede esa ampliación cuando el desplazamiento se haga fuera de Asturias o a más de 100 Kilómetros de la residencia del trabajador.

Debe destacarse que algún convenio se remite, prácticamente sin más, a lo legalmente dispuesto, como el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 42), o se limita a reproducir la regulación legal de algunos permisos como el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, que sólo amplía el correspondiente al nacimiento en un día más cuando el cónyuge hubiese requerido cesárea, y limita la ampliación en caso de requerir desplazamiento a sólo un día más y si el desplazamiento es a más de 400 Kilómetros, o sin ninguna ampliación como el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares.

#### **6.8.4. Varios**

En estos convenios las regulaciones son similares a las estudiadas con anterioridad.

Lo normal es también contener un listado de permisos que en muchas ocasiones o en muchos de sus aspectos es mera repetición de lo que la norma legal ya establece.

Las principales reglas que pueden introducir alguna novedad son esencialmente las mismas que en los casos anteriores y pueden concretarse en los siguientes aspectos:

1º) La ampliación del permiso por matrimonio, generalmente concediendo la opción a 5 días más sin retribución (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, art. 26 y CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 25). Algún convenio añade que, si coincide con vacaciones, enfermedad, accidente o maternidad, el permiso se computará en forma independiente; se supone, pues, que

se disfruta además de las vacaciones o después de la enfermedad, accidente o maternidad (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, art. 26).

2º) La aparición de un permiso de un día retribuido por el matrimonio de los progenitores del trabajador (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, art. 26 y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 42), o de un día por boda de un hijo o un padre y de un día sin retribución por boda de un hermano (CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 25), o de un día por boda de un hijo y otro sin retribución por boda de un hermano (CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel, art. 14) o, en la regulación más amplia, de un día por boda de padres, hermanos o hijos y de un día sin retribución por boda de cualquier otro familiar (CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, art. 20).

3º) El incremento de algún permiso concreto. El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 42) incrementa a 3 días, ampliables uno más si requiere desplazamiento dentro de Cataluña y otro más si es fuera de Cataluña — 5 días en este caso —, el permiso por fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y de parientes políticos.

El CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 14) amplía a tres días el permiso por fallecimiento de hijo o cónyuge o de nacimiento con cesárea de un hijo y en el caso de permisos por nacimiento, fallecimiento o enfermedad grave, en los casos de requerirse desplazamiento, amplía a 3 días más el permiso concedido. Este convenio señala que en los casos de hospitalización el permiso puede disfrutarse mientras dure la misma.

La misma regulación, aunque extendiéndola a todos los supuestos de nacimiento de hijo, se establece en el art. 20 del CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería.

4º) La aparición de días de permiso por asuntos propios no causales. El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz en su art. 42 establece el derecho a un día de permiso retribuido a actividad normal, sin necesidad de justificación y dos días de permiso retribuido individual notificados a la empresa con 8 días de antelación, añadiendo el convenio, en expresión algo enigmática, que en su defecto se apli-

carán permisos no retribuidos de fuerza mayor. El CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (art. 14) establece un día por asuntos propios que deberá ser solicitado a la empresa con 7 días de antelación.

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina establece un día de permiso por asuntos propios, cuyo disfrute debe ser preavisado a la empresa con una antelación de 15 días. Esta misma regla se establece en el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (art. 20), que también limita ese permiso a que no se disfrute simultáneamente por más de un trabajador de la misma sección o departamento y a que no se solicite inmediatamente antes o después de un domingo o festivo, quedando sujeto en todos los casos a concesión empresarial.

5º) En algún convenio se reconoce el derecho a permisos por exámenes, incluyendo en los mismos la obtención del permiso de conducción. Estos permisos sólo se determinan como retribuidos a salario base y antigüedad cuando se refieran a títulos profesionales relacionados con la actividad de la empresa (CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 26).

6º) La extensión de los permisos a las parejas de hecho una vez acreditada tal situación (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, art. 26, CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 25 y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 43, que requiere para la acreditación certificado municipal o notarial).

## 7. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

*Beatriz Lleó Casanova*

Los derechos fundamentales del trabajador constituyen un más que importante límite al ejercicio del poder de dirección del empresario, que nunca los podrá transgredir. No obstante, sucede que el reconocimiento en la ley a propósito de los derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral es muy genérico (art. 4.2. ET —en general—, art. 17 ET —no discriminación—, art. 18 y 20 ET —dignidad e intimidad como límites al poder de dirección del empresario—; art. 22 ET —no discriminación por razón de sexo en la clasificación profesional—; art. 24 ET, —no discriminación por razón de género en los ascensos—; art. 26 ET —no discriminación en la retribución—, art. 53 y 55 ET —en relación con los despidos—, etc.) y los tribunales, en un primer momento, optaron en general por la aplicación de la teoría contractualista, según la cual, la concertación de un contrato de trabajo matiza la eficacia del derecho fundamental en la relación laboral.

Ahora bien, con los años, esa teoría contractualista ha ido dando paso a la teoría del triple juicio de la proporcionalidad, según la cual para que se pueda ver afectado un derecho fundamental por el ejercicio del poder de dirección del empleador se requiere que la decisión empresarial sea una decisión necesaria, idónea, y razonable y proporcional, pues sólo así será ejercida legítimamente.

Claro, eso es lo que sucede con los derechos fundamentales del trabajador en general. Pero teniendo en cuenta lo que ha sucedido a lo largo del tiempo, en los últimos años, al tratar los derechos fundamentales en la empresa necesariamente se abordan dos realidades: la

del acoso moral, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual; y la de la igualdad y la no discriminación.

Las situaciones de acoso, además de que en los términos fijados por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI), constituyen una discriminación por razón de sexo, suponen un claro atentado a la intimidad y la dignidad de aquél que la sufre. Es decir, que son situaciones en las que claramente se afecta y se atenta a los derechos fundamentales de los trabajadores en la relación laboral, en general y a su dignidad personal y profesional, en especial.

Por otra parte, la segunda realidad que en la actualidad no puede obviarse cuando se habla de los derechos fundamentales de los trabajadores es la del derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo. En efecto, si bien el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación han estado presentes en nuestro ordenamiento jurídico desde la misma promulgación de la Constitución (art. 14 C.E. y 9.2. C.E.), lo cierto es que nunca este tema ha generado tanto interés como el que ha suscitado en los últimos tiempos. En ello sin duda ha tenido mucho que ver la entrada en vigor de la LOI y, por lo que aquí interesa, la obligación que impone a los empresarios respecto a la necesidad de que en la empresa se cumpla con la igualdad de oportunidades y la prohibición de discriminación por razón de sexo. En ese sentido, y para alcanzar tal finalidad, se establece:

1º. Para las empresas, la necesidad de respetar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, permitiéndose recurrir a las medidas de acción positiva cuando sean necesarias

2º. En algunos supuestos, la necesidad de articular un plan de igualdad para alcanzar esa finalidad. En concreto, los supuestos son:

- a) empresas de más de 250 trabajadores
- b) empresas que así les venga impuesto por convenio colectivo
- c) empresas que implanten un plan de igualdad como sustitución de sanciones accesorias impuestas por discriminar reiteradamente
- d) empresas que los implantan porque voluntariamente así lo desean

Todo ello teniendo en cuenta que por plan de igualdad hay que entender el conjunto de medidas necesarias para garantizar la

igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y que puede afectar, entre otras, a materias tales como el acceso a la empresa, la clasificación profesional, la formación y promoción profesional, la ordenación del tiempo de trabajo, un protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, etc. Lo importante es que se realice por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores y que se ajuste al resultado que arroje el imperativo diagnóstico de situación que debe preceder su diseño e implantación, en virtud del cual, se fijarán los objetivos a alcanzar y las materias a tratar para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Todo ello elaborado desde una estricta vocación de temporalidad, dado el carácter dinámico y cambiante del ejercicio efectivo de esta obligación de garantizar la igualdad real en la empresa y teniendo en cuenta, además, que en las empresas de más de 250 trabajadores es necesario que se implante en el primer convenio que se negocie tras haber sido denunciado el convenio precedente habiendo entrado en vigor la LOI.

Las posibilidades de negociación, a la vista de lo expuesto, pueden ser de diversa índole. Aún así, a efectos de seguir una sistemática similar a lo que se acaba de exponer, puede diferenciarse entre:

1º. La regulación de los derechos fundamentales en general, fijando criterios al respecto del triple juicio de proporcionalidad que ayuden a determinar con mayor rigor las circunstancias que deben concurrir para que se entienda que una medida es idónea, necesaria, proporcional y razonable.

2º. La articulación de un protocolo para hacer frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso moral, en general. De forma tal que la víctima de una conducta de estas connotaciones sepa con claridad qué debe hacer, qué instancias le pueden ayudar y cual es la actuación de la empresa en ese sentido.

3º. La implantación de medidas en favor de la igualdad real:

a) aisladas, y ratificando cuanto establece la ley

b) mediante el diseño de un plan de igualdad

c) incluso lo que podría hacer el convenio estableciendo la obligación de negociar planes de igualdad en todas o en algunas de las empresas que se vean afectadas por su ámbito de aplicación

Pues bien, teniendo en cuenta lo anterior en cuanto a posibilidades reales de negociación, tras el análisis realizado las más relevantes

líneas de tendencia en la negociación colectiva objeto de nuestro análisis, los convenios podrían agruparse en estos grandes tipos:

1°. Convenios que no regulan ni mencionan los derechos fundamentales de los trabajadores.

2°. Convenios que contienen una mención de los derechos fundamentales en diversas cláusulas, de forma un tanto dispersa.

3°. Convenios que regulan expresamente un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

4°. Convenios que tratan de cumplir con cuanto exige la LOI y regulan:

a) medidas en favor de la garantía de la igualdad real entre mujeres y hombres

b) un plan de igualdad

Todo ello, teniendo en cuenta que aunque aquí van a tratarse las medidas de conciliación, por ser éste el mejor epígrafe de todos cuantos conforman este análisis para proceder a un adecuado tratamiento de las mismas, éstas no son en realidad medidas en favor de la igualdad real, sino medidas que pueden incidir en la igualdad desde el momento en que inciden en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de tareas productivas y reproductivas, pero que, en realidad, están diseñadas para facilitar que hombres y mujeres cohonesten distintos ámbitos de sus vidas y no como medidas igualatorias. Otra cosa es que implícitamente, si se consigue que ambos sexos concilien por igual distintos aspectos de su vida, el reparto de responsabilidades reproductivas incida positivamente en favor de la igualdad real. Aún así, en propiedad, hablar de conciliación no siempre implica hablar de igualdad: son dos cuestiones distintas, sin perjuicio de que en muchas ocasiones la primera incida o pueda incidir en la segunda.

## 7.1. CURTIDOS, CORREAS, CUEROS Y PIELES

Al respecto de este subsector cabe señalar la escasa regulación convencional que existe al respecto de los derechos fundamentales del trabajador. No obstante, y aunque no llega a ser un verdadero protocolo de actuación sí que se hace mención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería.

La regulación que en este sentido existe (art. 105) define las figuras de acoso por razón de sexo y acoso sexual. Pero no llega a concretar las consecuencias del acoso para el agresor, más allá de la posibilidad de que «pueda ser despedido».

No obstante, sí que incide en que la víctima, tanto la del acoso sexual como la del acoso por razón de sexo, no debe perder su empleo. Cabe señalar que esa referencia es buena sólo por existir, sólo por hacer expresamente constar que determinadas conductas no se pueden tolerar por ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Por lo demás, en las disposiciones transitorias se introduce un capítulo XIX en el que se enuncia que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar, con la Representación Sindical.

Incluso se hace referencia a la necesidad de pactar un plan de igualdad, y aunque se dice que este plan de igualdad tendrá los contenidos a que se refiere la LOI, lo cierto es que ésta no establece un mínimo de contenidos sino que los que fija (art. 46.2 LOI) lo hace a efectos meramente informativos y ejemplificativos y subrayando la necesidad de que se incida más en unos u en otros según lo que demuestre la realidad, según las características de la realidad a la que se va a aplicar.

En ese sentido, y aunque no es propiamente igualdad, sino conciliación, por los efectos que pueda tener para la igualdad sí que cabe señalar a título de ejemplo la regulación del capítulo VIII, referente a licencias, permisos y excedencias (90, 91, 92, 93 y 94). Y aunque en términos generales se ratifica la regulación legal, hay algunas cuestiones que cuanto menos parecen curiosas. Así, por ejemplo, si por matrimonio se reconocen quince días naturales, pudiéndose optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución (art. 90.6), acto seguido, se reconoce la consideración de matrimonio a los efectos de ese disfrute, a las parejas de hecho que puedan acreditarse fehacientemente como tales, con las justificaciones correspondientes (art. 90.7). También, por poner otro ejemplo de regulación favorable, cabe destacar que en el art. 92.1, quinto párrafo, se dice que en los casos de partos prematuros o en aquellos otros que por cualquier circunstancia el menor necesitase hospitalización

a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se podrá alargar en tantos días como el menor se encuentre en el hospital con un máximo de 13 semanas adicionales. Y también de las excedencias cabe señalar que el art. 93 establece para las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares el derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el periodo de excedencia, medidas que se analizan en otros apartados de este estudio.

## 7.2. CALZADO

En el sector de la piel, en general, y en el subsector del calzado en especial, no es extraña la ausencia de expresa referencia convencional a los derechos fundamentales del trabajador. De hecho, la gran mayoría de convenios no se pronuncian a este respecto.

Ahora bien, también existen ocasiones en las que no se hace referencia a los derechos fundamentales, pero sí se mencionan o regulan condiciones que, desde una no muy acertada perspectiva en mi opinión, se confunden con estos derechos fundamentales, sobre todo, con el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo. De hecho, todo lo que tiene que ver con la protección de la maternidad desde el punto de vista de protección de la salud —y especialmente, lo que tiene que ver con la prestación de riesgo durante el embarazo y la prestación por lactancia—, es una cuestión más de prevención de riesgos laborales y de seguridad social, que de igualdad. Lo mismo respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, que en gran parte de las ocasiones constituye un tema de jornada, o del uso de los tiempos, más que de igualdad. O, en cualquier caso, se trata de una serie de medidas que tienen que ver más que con esa igualdad real, con las causas que justifican una suspensión del vínculo laboral (maternidad, prestación de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, excedencias, etc.) para poder cohonestar aspectos productivos y reproductivos de la vida de todos: mujeres y hombres.

Aún así, sí mencionaré ejemplos de regulaciones en este sentido, como el de CC provincial de Alicante de de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, que bajo el título de excedencias se refiere a: «*los derechos de la mujer trabajadora*» para decir que se estará a lo reconocido en las disposiciones vigentes (art. 32).

Esta última regulación de medidas, *per se*, no es mala, aunque sorprende que se contenga en el apartado referente a las excedencias. Máxime cuando no es lo más adecuado por dos motivos: 1º) porque pone de relieve la mentalidad que pervive en parte de la sociedad, en la que los derechos que se les reconoce a la mujer son básicamente todos los que le permiten compatibilizar su doble jornada, las tareas reproductivas con las tareas productivas; 2º) y, a consecuencia de lo anterior, e íntimamente relacionado con ello, porque esa regulación puede generar un efecto boomerang sobre las mujeres en general y como colectivo, pues la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es mucho más que un conjunto de medidas a favor de la conciliación. Las medidas de conciliación —entre las que se encuentra la excedencia— sin duda son necesarias y positivas pero los «derechos de la mujer trabajadora», a los que se refiere textualmente el convenio, tienen que ver con todo lo que pueda contribuir a garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres, y las excedencias por cuidado de hijos, familiares, etc. deben ser medidas neutras para hombres y mujeres.

No deja de sorprender que, aunque los derechos fundamentales del trabajador son algo más que la igualdad y la prohibición de discriminación, y además son siempre un importante límite al poder de dirección del empleador, en realidad, en los convenios analizados no exista referencia en ese sentido. Ni se hace mención a la dignidad e intimidad del trabajador como límite a las acciones del empresario ejercidas en base al poder de dirección en general; ni en especial a ese poder de dirección cuando se manifiesta como la posibilidad de realizar registros y controles por parte del empresario al trabajador; ni como límite a los motivos a tener en cuenta para entender que un trabajador no ha superado el periodo de prueba, etc. Al menos, esto es lo que puede afirmarse respecto al subsector del calzado, en el que no se han encontrado ejemplos de regulación a este respecto.

En cuanto a la existencia de convenios que regulan expresamente un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, cabe señalar que, en realidad, este protocolo no existe en ninguno de los convenios analizados. Sí se hace referencia al acoso en el CC estatal de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y de Duplicado de Llaves, en el que se define qué cabe entender por tal (art. 42), qué derechos de los trabajadores se ven afectados en esa situación, y las consecuencias jurídicas que ello va a tener. Realmente no es una regulación innovadora, ni especialmente

garantista o protectora, pero, no obstante, no pueden desconocerse los efectos que genera que en el convenio colectivo expresamente se haga constar que determinadas actuaciones (como la del acoso) no se van a permitir por la empresa. Y, desde esta perspectiva, es una regulación claramente positiva.

En cuanto a la existencia de convenios que tratan de cumplir con cuanto exige la LOI, regulando medidas en favor de la garantía de la igualdad real entre mujeres y hombres, más allá de una mera referencia a la igualdad retributiva, cabe señalar que sí se contiene cierta regulación de la igualdad en algún otro convenio de los estudiados.

De entre ellos resulta sorprendente, por positiva, la regulación que contempla CC estatal de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y de Duplicado de Llaves, que incluso llega a definir las medidas de acción positiva y a establecer el expreso compromiso de las partes de utilizarlas para erradicar situaciones desiguales que de hecho se vienen manteniendo desde otras épocas (art. 43). Además ratifica expresamente la nulidad del despido que se produzca *«durante el periodo de suspensión de sus contratos de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho plazo»* y también el que se produzca afectando a *«las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión de su contrato y el de las personas que hayan solicitado alguno de los permisos o excedencias previstas en el convenio o en la legislación vigente y/o estén disfrutando de ellos»* (art. 21).

Igualmente se recoge, en el art. 20 del convenio, la protección que para la trabajadora embarazada se contempla desde la perspectiva de la seguridad y salud en el art. 26 LPRL.

Además, del art. 11 del convenio, referido a permisos y licencias, cabe destacar que lo que en el mismo se prevé se aplicará también a las parejas de hecho debidamente acreditadas; del art. 12, que se refiere a la reducción de jornada por motivos familiares, no existe nada digno de ser resaltado más allá de los efectos pedagógicos que puede tener que el convenio recoja expresamente derechos ya previstos en el ET; y lo mismo cabe afirmar respecto del art. 13 del convenio que, en lo referente a la excedencia por cuidado de familiares, básicamente reproduce la ley.

De características similares es la regulación del CC de la Industria del Calzado. En este caso, el art. 27 regula las licencias, el art. 29 las excedencias, el art. 31 las suspensiones del contrato por maternidad y paternidad, y el art. 32, en lo que se denomina protección a la maternidad, recoge el contenido del art. 26 LPRL., tal y como se aborda en otros apartados de este estudio.

La novedad, en este caso, se encuentra respecto la trabajadora víctima de la violencia de género, pues expresamente se le reconocen los siguientes derechos: 1) a la reducción de la jornada de trabajo entre un máximo de media jornada y un mínimo de una hora diaria con disminución proporcional del salario; o al horario flexible, si la empresa lo tuviere implantado; 2) a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo; 3) a la suspensión del contrato por decisión de la propia trabajadora, con una duración inicial máxima de seis meses, que podrá prorrogarse por decisión del juez; 4) a que no se computen como faltas de asistencia las ausencias motivadas por la situación derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales o de salud. Señalándose, además y en buena lógica, que será nulo el despido por causa del ejercicio de alguno de los derechos anteriores.

Por lo demás, debe destacarse que en el caso del CC del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico de Alicante, básicamente se ratifica lo esencial en las licencias del art. 31, pero respecto a las excedencias se contiene una regulación que puede ser contraproducente para la igualdad entre hombres y mujeres. En efecto, el art. 32, en su tercer inciso, establece que en cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes se estará a lo dispuesto en las mismas. Ahora bien, acto seguido dice que *«para que se conceda excedencia por paternidad es necesario que trabajen ambos cónyuges»*. Resulta evidente que a día de hoy esa cláusula contradice lo dispuesto en la legalidad vigente (art. 46 ET). Para empezar no existe en la ley una excedencia *«por paternidad»*, pero además en el caso de excedencia por cuidado de hijos o familiares, si bien cuando dos trabajadores de la misma empresa quieren ejercer su derecho en base al mismo sujeto causante, el empresario puede limitar ante la concurrencia de causa organizativa que ejerzan su derecho a la vez, esta posibilidad afecta a ambos trabajadores, con independencia de su género y no supone que los hombres vean condicionado su derecho al de las mujeres, tal y como pretende el art. 32 de este convenio que condiciona el derecho de excedencia del hombre a que la mujer trabaje.

Regulando un plan de igualdad, o haciendo referencia real y expresa a medidas en favor de la igualdad entre hombres y mujeres cabe mencionar el CC estatal de la Industria del Calzado que, aunque en realidad lo que hace es reproducir el texto de la LOI en cuanto a la definición de lo que es un plan de igualdad y las empresas obligadas a adoptarlo, supone un importante avance para las mujeres (art. 70).

Seguramente se hubiese podido ser más consecuente con el espíritu de la LOI. Se hubiese podido pactar una regulación que fuese algo más que la práctica reproducción de lo que dice la LOI.

Pero, amparándome una vez más en los efectos pedagógicos del convenio, en la finalidad pretendida, está muy bien que en el convenio se haga referencia a los planes de igualdad y a la necesidad de implantarlos. Con el tiempo y a medida que se vayan denunciando convenios estando vigente la LOI, cabe presumir que habrá más convenios que los regularán.

### 7.3. MARROQUINERÍA

En el subsector de la marroquinería, por su parte, no se contiene más regulación de los derechos fundamentales del trabajador que la referente a los «*derechos de la mujer trabajadora*» y eso en caso de que éstos se regulen, lo que no siempre ocurre.

Así, puede decirse que, o no se mencionan los derechos fundamentales del trabajador o, si se mencionan, la referencia se contiene desde la perspectiva de adecuar la negociación colectiva a la LOI.

Como se ha dicho, pues, en este ámbito existen muchos convenios que no hacen referencia a los derechos fundamentales del trabajador, o en otras ocasiones, de forma un tanto desafortunada por los efectos que puede generar, los convenios confunden los derechos fundamentales, en cuanto tales, con meras alusiones al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

En ese sentido hay que referirse al el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines. La regulación que contiene en su art. 64, más que ser reconducible al principio de igualdad debe ser entendida como materia referente a la protección a la maternidad, por cuanto que en realidad no es más que la trascripción del art. 26 LPRL y el recor-

datorio de la necesidad de que se tenga en cuenta la maternidad y la lactancia a efectos de la prevención de los riesgos laborales en la empresa.

Este mismo convenio en el art. 52 regula la excedencia por cuidado de hijos como excedencia por maternidad, aunque matizando que se puede disfrutar tanto por el hombre como por la mujer, y mejorando la regulación legal (art. 46 ET) al reconocer que durante todo el tiempo de excedencia, que puede ser de 1 a 3 años, debe existir reserva al puesto de trabajo. Por lo demás, en este convenio se regulan los permisos en el art. 53 sin novedades trascendentes, pero sí matizando *in fine* que lo que allí se contempla será igualmente de aplicación a las parejas de hecho debidamente acreditadas en los términos que allí se contemplan.

La idea que subyace tras la identificación entre igualdad, protección del embarazo y conciliación, encuentra su exponente más claro en otras regulaciones tales como la prevista en el CC de la Comunidad Valenciana de Marroquinería y afines (Castellón y Valencia). En ese caso, primero se regulan con carácter general, en el art. 42, los permisos y excedencias. Pero después, más adelante, en el art. 48, se señala, bajo la rúbrica de «derechos de la mujer», que la mujer tiene derecho a prestar servicios en situación de plena igualdad jurídica con el hombre y a percibir por ello idéntica retribución, así como a que ninguna cláusula podrá ser interpretada de forma que cause discriminación en categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración.

Ahora bien, podemos dejar de lado la crítica que se le debería hacer a la regulación expuesta si entendiésemos el concepto «*condiciones de trabajo*» en un sentido restringido, considerando por el contrario y desde un punto de vista amplio el citado concepto de «*condiciones de trabajo*», intuyendo que las partes al citarlo se refieren a la prohibición de discriminación en todos los aspectos de la relación laboral.

En cualquier caso y entendiendo superado lo anterior, lo que me interesa ahora resaltar es que lo que hace el convenio en cuanto acaba de referirse a la igualdad y a la no discriminación, es aludir seguidamente a la protección de la maternidad desde el punto de vista preventivo, a la reducción de jornada por motivos familiares y a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto a consecuencia de la maternidad. Y esas tres cuestiones, en realidad, nada tienen que ver con la igualdad. Al contrario, pueden, como ya

he mencionado, incidir en la consideración social de la mujer como único trabajador obligado a conciliar trabajo productivo con trabajo reproductivo. De hecho, tanto es así, que a día de hoy es prácticamente impensable encontrar un convenio en el que un derecho neutro, de hombres y mujeres, como es la excedencia, se encuentre bajo una cláusula titulada derechos de los hombres. Sin embargo, sí que se regula la excedencia bajo la rúbrica «derechos de las mujeres», cuando es un derecho que no tiene sexo ni género, que tienen reconocidos tanto ellas como ellos.

Esta apreciación crítica que acabo de realizar en el sentido de denunciar el tratamiento conjunto del derecho a la igualdad con medidas de seguridad y salud y medidas de conciliación, no me exime de analizar su contenido, que tampoco se caracteriza, precisamente, por su talante positivo. Por una parte, en el cuarto párrafo del art. 48, cuando se está regulando la protección de riesgo por embarazo, el artículo convencional se remite al art. 26 Ley 39/99, lo que claramente hay que reinterpretar entendiendo que la remisión se realiza al art. 26 LPRL, en la redacción que a tal precepto le confirió el art. 10 de la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Y que, en cualquier caso, a día de hoy debe entenderse derogado y sustituido por lo previsto en la Disposición adicional duodécima de la LOI, lo que por otra parte es normal puesto que esta última norma entró en vigor con posterioridad al convenio.

Lo mismo, en cuanto a sustitución por la Disposición adicional 11ª LOI de lo previsto en el convenio a propósito del uso de los tiempos, reducción de jornada y otros, y suspensión del contrato por maternidad, que debe entenderse superado por la entrada en vigor de la LOI, pues cuanto se establece en el art. 48 del convenio al respecto de lo que allí se denomina reducción de jornada por motivos familiares y suspensión con reserva de puesto de trabajo (maternidad) era una transcripción literal de lo previsto en a ese respecto en el ET antes de la entrada en vigor de la LOI. Tanto es así que, a modo de anécdota, puede resaltarse que en esa transcripción literal del art. 37.6 ET, el convenio hace mención a unos apartados 4 y 5 de «dicho artículo» que no existen en ese art. 48 del convenio y sí en el art. 37 del ET.

En ese sentido, y aunque no es igualdad, sino reparto del tiempo de trabajo, debe destacarse que también el CC Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares contiene una regulación de los derechos previstos en la Ley 39/1999, de Conciliación (art. 23) un tanto criticable, porque cuando señala a

qué y cuando se aplicará esta norma lo limita a sólo cinco aspectos, si bien por jerarquía normativa es evidente que la Ley de Conciliación se aplicará en el ámbito del convenio en los cinco aspectos que expresamente se señalan, pero también en el resto, aunque el convenio no lo diga.

Con todo, la mención expresa por parte del convenio puede tener la ventaja de reforzar esos derechos en la relación laboral, pero puede tener como inconveniente que erróneamente se interprete la mencionada Ley de Conciliación en clave reduccionista, creyendo que sólo se aplica al respecto de las cuestiones a las que expresamente se refiere el convenio, cuando es evidente que no es así.

En otros casos los convenios contienen una mención a los derechos fundamentales en alguna cláusula aisladas, en cuyo caso, normalmente, sólo se suele hacer referencia a la prohibición de discriminación, recogiendo los mandatos del art. 22 y 24 del ET. Así, lo hace, por ejemplo, el CC de la Empresa Miguel Bellido, S.A. cuando se refiere en su art. 20 a la prohibición de discriminación entre mujeres y hombres en los ascensos y en la clasificación profesional.

No se detectan en este ámbito convenios que establezcan protocolos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, por lo que habrá que entender aplicable la ley en este aspecto.

En cuanto a convenios con cláusulas que tratan de dar cumplimiento a los mandatos de la LOI, pueden citarse, conteniendo real y expresamente medidas en favor de la igualdad entre hombres y mujeres — y de forma similar al CC estatal de la Industria del Calzado—, el CC interprovincial del grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, pues contiene una cláusula referida a los planes de igualdad —art. 80 y sobre todo art. 81—.

En realidad se concreta el concepto de plan de igualdad, se delimitan las empresas obligadas a adoptarlos y se recomienda a las empresas de más de 100 trabajadores, que no están obligadas por ley, que implanten un plan de igualdad.

Ciertamente no es mucho, pero ya he resaltado que, desde la perspectiva de los efectos pedagógicos del convenio, no puede desconocerse la importancia que al final pueden tener cláusulas como la expuesta.

#### 7.4. VARIOS

La mayoría de críticas que acabo de realizar se reproducen en lo que afecta a este subsector, sólo que, en este caso, no se han detectado ni convenios que hagan mención a los protocolos de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo; ni tampoco en lo que tiene que ver con la igualdad y la prohibición de discriminación ex, LOI.

Es más en bastantes convenios prácticamente no hay referencias a esta cuestión.

Entre los convenios que algo establecen, puede señalarse que no regula propiamente derechos fundamentales, aunque sí medidas de protección que podrían entenderse en ocasiones favorables a la conciliación, el CC de la Comunidad de Madrid de Peletería Fina. Y aunque en realidad no dice nada que la ley no diga ya, una vez más no hay que desconocer los efectos pedagógicos que puede tener todo convenio, como recordatorio para con las partes de la existencia de ciertos derechos. Así, el art. 42 se refiere a la excedencia por maternidad y adopción; el art. 43 a la suspensión del contrato por maternidad; y al art. 44, referido a la protección de la maternidad, pero tal y como lo hace la LPRL, es decir, desde el punto de vista de la seguridad y salud de los trabajadores y desde la consideración de la trabajadora embarazada o en situación de parto reciente como *«colectivo especialmente sensible»*.

Y lo mismo cabe decir del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, pero refundiendo en un único artículo, el art. 27, los preceptos de la ley referentes a la excedencia por cuidado de hijos, la suspensión del contrato por maternidad y la protección al embarazo y a la situación de parto reciente en los términos del art. 26 LPRL, pero sin añadir aportaciones susceptibles de ser señaladas ni establecer nada, como ya he dicho, en favor de los derechos fundamentales del trabajador.

En los supuestos en los que afortunadamente no se equiparan los conceptos igualdad y maternidad, la regulación de los derechos fundamentales no deja de alejarse de la igualdad.

De hecho, en realidad, las menciones puntuales que se hacen a los derechos fundamentales, cuando sólo se mencionan en uno o dos preceptos se refieren a la igualdad y la prohibición de discriminación, básicamente por razón de género y recogiendo prácticamente la obligación de no discriminar que contempla la ley en materia retri-

butiva. Es el caso, por ejemplo, del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz que sólo se refiere a la igualdad entre hombres y mujeres en la retribución. De hecho, bajo la rúbrica de no discriminación por razón de sexo, el art. 41 se limita a establecer que *«las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo igual, el mismo salario, tanto por salario convenio como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo, según establece la legislación vigente»*.

Y ello está bien, claro, pero resulta totalmente insuficiente.



## 8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*Beatriz Lleó Casanova*

Es muy amplio el marco de actuación normativa de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales y esta materia es especialmente indicada para ser objeto de regulación convencional. Tanto el marco legal de la prevención de riesgos laborales como su marco reglamentario tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, como indica expresamente la propia LPRL en el art. 2.2. Por tanto, en la LPRL se da amplio margen a la regulación convencional pues los convenios colectivos respecto de la regulación legal pueden; mejorarla, respetando en todo caso los mínimos de derecho indisponible; y, también pueden desarrollarla y concretarla.

Sin embargo, el estudio de los convenios colectivos que se ha efectuado revela un panorama bien distinto. Las previsiones convencionales sobre prevención de riesgos laborales aún siendo numerosas, cualitativamente arrojan un resultado algo pobre que se muestra a continuación al ir analizando qué aspectos de la prevención de riesgos laborales han sido tratados y de qué manera se regulan.

Los aspectos más destacables que se han encontrado son los siguientes:

1º. Órganos específicos de carácter paritario. La negociación colectiva alude a dos tipos de órganos específicos de carácter paritario: el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la Comisión Paritaria sectorial.

### a) El Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se regula en cuatro convenios colectivos y en todas estas regulaciones específicas hay aspectos mejorables.

En tres de ellos se incorpora una regulación innecesaria ya que no añaden ninguna novedad o modificación sobre lo ya regulado legalmente. En su articulado se limitan a recoger lo establecido en el art. 38 de la LPRL sobre su constitución y remitiéndose al art. 39 de la LPRL sobre sus competencias y facultades (El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 107.3; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 35 y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 69)

El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería al regular el Comité de Seguridad y Salud hay que reprocharle que contraviene lo establecido en el art. 38.2 LPRL pues dispone que *«se constituirán comités de salud y seguridad en aquellas empresas con mas de 50 trabajadores»*. Esta previsión convencional resulta ilegal en la medida en que no contempla la constitución de comités de salud y seguridad en aquellas empresas con 50 trabajadores, lo que contraviene el art. 38.2 de la LPRL que prevé su constitución en empresas *«que cuenten con 50 o más trabajadores»*. Los convenios colectivos pueden regular la constitución del Comité de Seguridad y Salud pero sólo mejorando el régimen legal, por tanto, podrían rebajar el número de trabajadores legalmente previsto para su obligatoria constitución e, incluso, obligar a que se constituya en todos los centros de trabajo con independencia del número de trabajadores pero, lo que no pueden hacer, es establecer una regla o criterio de constitución restrictivo respecto del legal por lo que, más bien lo que parece en este caso es que existe una imprecisión terminológica.

### b) La Comisión Paritaria Sectorial

Hay tres convenios colectivos que prevén la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial. Convencionalmente se establece su composición, funciones, etc. en el CC estatal de la Industria del Calzado, Disposición transitoria tercera y en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 109.

También el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, expresamente indica que su

función será resolver cualquier controversia que suscite la aplicación de la LPRL.

2º. Los Delegados de Prevención. Los convenios colectivos que los regulan son realmente pocos, cuando precisamente esta materia es una de las más propicias para ser objeto de atención convencional y una de las más requeridas por el ANC para ser incorporada a la negociación colectiva sectorial.

Por regla general, las previsiones convencionales introducen pocas variaciones e innovaciones en la regulación legal y las pocas regulaciones novedosas que hay, en muchos casos son mejorables, ya sea por innecesarias, ya por ilegales, como se indica a continuación:

a) La designación de los Delegados de Prevención sólo se trata en un convenio colectivo pero lo hace mediante una previsión discutible pues dispone que serán *«elegidos por y entre la representación sindical»*, cuando la LPRL señala que serán designados *«por y entre los representantes del personal»* (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería).

b) El número de Delegados de Prevención se regula en dos convenios colectivos que se remiten a lo establecido en el art. 36 de la LPRL, con la salvedad de que en dos casos se mejora la regulación legal incrementando el número de Delegados de Prevención (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 34 y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 68).

c) Sobre el crédito horario poco se dice en los convenios colectivos estudiados. Sólo tres lo mencionan pero, al regularlo, contravienen lo establecido en la LPRL:

— En una previsión convencional que puede entenderse restrictiva se establece que los Delegados de Prevención dispondrán al año de un máximo de 40 horas anuales cada uno de ellos para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo, cuando la LPRL no limita el número de horas por formación del Delegado de Prevención (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería). Habrá que interpretar, pues, que si se necesi-

tase un mayor número de horas formativas el convenio no podría ser un obstáculo para esa formación.

— Por otro lado, hay dos casos en los que al regular el número de horas de crédito mensual que corresponde a cada Delegado de Prevención, se contraviene lo establecido en la LPRL, pues se asigna a los Delegados de Prevención menos horas que las que les corresponden según la escala legal aplicable *ex arts.* 37 de la LPRL y 68 del ET (CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves y CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, art. 54).

De la regulación del crédito horario en el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería hay que destacar que se especifica que computará como tiempo de trabajo, en todo caso, el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud de un trabajador/a, por tanto, mejorando o cuando menos concretando lo establecido en el art. 37 de la LPRL.

d) En materia de competencias de los Delegados de Prevención nada es destacable, salvo un convenio colectivo con dos previsiones interesante (CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares): Por un lado, dispone expresamente que los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, en tanto que facultados para realizar el control y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, podrán denunciar ante la empresa y la Autoridad Laboral competente aquellos casos en que existan riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, pudiendo recabar asimismo la presencia de técnicos del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo e informar preceptivamente de los accidentes que se produzcan en el centro de trabajo. Por otro lado, en una previsión ciertamente innovadora establece la posibilidad de que los Delegados de Prevención puedan delegar las competencias y facultades que les otorga el art. 36 de la LPRL en otro trabajador de la empresa que acredite conocimientos y capacidad necesaria en materia de protección y prevención de riesgos profesionales. En el ejercicio de tales funciones, el convenio señala que el trabajador así designado hará uso del crédito de horas con cargo a las que dispone el Delegado de Prevención para tales cometidos.

e) A la formación de los Delegados de Prevención se refiere, al margen de lo que se comentó en relación con el crédito horario, sólo un convenio colectivo. Aunque básicamente recoge lo establecido en

la LPRL, sólo es destacable que dispone que el plan de formación de los Delegados de Prevención sea acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y que la empresa está obligada a facilitar la asistencia a cursos, debiendo el Delegado de Prevención acreditar la asistencia a los mismos (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 37).

3º. La formación de los trabajadores en materia de prevención. La formación de los trabajadores en materia de prevención es otro de los temas que el ANC recomienda que sea incorporado a la negociación colectiva sectorial. En los convenios colectivos analizados en este estudio al tema aluden sólo cuatro, lo que denota falta de interés por la materia y, desde luego, inadecuación a lo acordado en el ANC.

La línea de actuación de la negociación colectiva en esta materia es reproducir, total o parcialmente los arts. 19 y art. 37.2 de la LPRL, en cualquier caso, sin introducir ninguna novedad sobre lo dispuesto en la ley, lo que conlleva que la regulación convencional existente sea casi innecesaria (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 71; CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, art. 45 y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 37.1)

4º. Las medidas de emergencia. En relación con medidas de emergencia el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares dispone que se deben de adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Esta regulación convencional es muy similar a lo previsto en el art. 20 de la LPRL, por tanto, sin aportar ninguna novedad relevante a la regulación legal.

5º. El deber empresarial de información. El deber empresarial de informar a los trabajadores es uno de los temas especialmente adecuado para su tratamiento por la negociación colectiva pues la LPRL, al regularlo, deja muchos aspectos por concretar, principalmente sobre el procedimiento para cumplirlo, pero, también, sobre el alcance de la obligación empresarial. Este tema, sin embargo, sólo se encuentra en uno de los convenios colectivos estudiados y, por lo demás, en idénticos términos que en el art. 18 de la LPRL (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz)

6°. Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. A las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos se refieren dos convenios colectivos, los cuales repiten textualmente las obligaciones de los trabajadores enunciadas en el art. 29 de la LPRL, lo que hace que la regulación convencional resulte redundante y, por tanto, innecesaria (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 75 y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 41)

7°. Las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales. A las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales se refieren tres convenios colectivos, relativamente pocos si se tiene en cuenta que el ANC se refiere a los servicios de prevención ajenos.

En uno de los convenios colectivos se contempla la posibilidad de que se produzca un cambio de Mutua. Para tal eventualidad se dispone que la Dirección de la empresa lo notifique por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad Social, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, y que justifique a dicha representación el cambio de la gestión de la IT, cuando se produzca (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 62).

En los otros dos convenios colectivos se establecen disposiciones para la elección de Mutua. Prevéen que la elección se haga con la participación del Comité de Seguridad y Salud, así como los delegados/as de prevención requiriendo a los representantes de los trabajadores el preceptivo informe cuando así esté dispuesto legalmente (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 40 y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 74).

8°. La protección de la maternidad. La protección de la maternidad es un tema que, siguiendo la línea de actuación general, en los convenios colectivos estudiados no parece presentar especial interés.

Pese a la importancia de este tema, la falta de atención es manifiesta, como se desprende del reducido número de convenios colectivos analizados que regulan la protección de la maternidad, pues

sólo aparece tratada en ocho de ellos (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería; CC estatal de la Industria del Calzado; CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

Algunos convenios colectivos de los que la regulan, sin embargo, no aportan ninguna novedad a lo dispuesto en la regulación legal, pues reproducen casi literalmente el art. 26 de la LPRL o se remiten al mismo, por ejemplo, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, o el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines.

En general la protección de la maternidad está incorrectamente regulada en la negociación colectiva pues, en otras ocasiones, los convenios colectivos incorporan una regulación que infringe la establecida en el art. 26 de la LPRL. Para apoyar esta afirmación, sirvan los siguientes ejemplos:

— Hay convenios colectivos que no mencionan el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia, cuando ambos supuestos aparecen en la LPRL como situaciones protegidas. La LPRL contempla ambos supuestos de suspensión en el art. 26.3 y 4, por tanto, pese al silencio de los convenios colectivos habrá que entenderlos aplicables también en estos ámbitos (CC estatal de la Industria del Calzado, art. 32 y CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, art. 44).

— Hay un convenio colectivo que restringe la protección para el periodo de lactancia natural de hijos menores de nueve meses, pues, aunque copia el art. 26 de la LPRL, sin embargo, no contempla la posibilidad de que durante ese tiempo la trabajadora pueda pasar a la situación de suspender el contrato de trabajo por riesgo, como en el caso de embarazo (CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano

Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, art. 20).

— Hay un convenio colectivo que no menciona que la trabajadora, antes de suspender el contrato de trabajo, puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, como dispone el art. 26.2 de la LPRL. La imperatividad del art. 26.2 de la LPRL conlleva que ante el silencio del convenio colectivo se aplique lo dispuesto en la ley, por tanto, si no se ha podido producir el cambio de la trabajadora a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se le debe ofrecer un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente y, sólo si el *«cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda ser razonablemente exigirse por motivos justificados»* (ex art. 26.2 LPRL), podrá suspenderse el contrato de trabajo (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 66).

— Existen regulaciones convencionales desfasadas. Por ejemplo, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz recoge una regulación que no se adecua a lo establecido en la LPRL, pues no se ha actualizado según el art. 26 de la LPRL ha sido reformado; subsiste por tanto una regulación convencional obsoleta que, por tal motivo, contraviene la ley. En el art. 73 dispone que *«El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley»*.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización en horas de trabajo.

En definitiva, la regulación de la protección de la maternidad en los convenios colectivos estudiados es insuficiente pues resulta excepcional que introduzcan alguna novedad o mejoren la regulación

legal; especialmente nada se dice en los convenios colectivos sobre la obligación empresarial de realizar una evaluación del riesgo adaptada a la específica situación.

Tampoco se dice nada sobre las medidas necesarias que el empresario ha de adoptar para evitar la exposición si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las trabajadoras. La excepción se encuentra en un convenio colectivo que, aunque reitera la regulación legal, sin embargo, incorpora una novedad importante pues alude a la determinación de los puestos de trabajo más adecuados. Este tema, comúnmente, no es objeto de atención por la negociación colectiva, siendo como es el convenio colectivo el instrumento idóneo para fijar las reglas para su determinación. El convenio citado, sin embargo, sí lo hace y dispone que en el seno de los diferentes Comités de Seguridad y Salud Laboral de las diferentes empresas se debatirá con el servicio de prevención de forma conjunta los puestos de trabajo más adecuados (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 39).

Hay tres convenios colectivos que en esta materia recogen la regulación del art. 26 de la LPRL pero sin mencionar la exigencia legal de una certificación de los Servicios médicos del INSS o de las Mutuas. Convencionalmente, por tanto, únicamente se hace referencia a la certificación del médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora. En este caso, se podría entender que el silencio u olvido del convenio colectivo puede significar que se eliminan trámites a favor de la trabajadora y, por tanto, que en esta materia se aplica el convenio colectivo como regulación más favorable frente a la legal del art. 26 de la LPRL (CC estatal de la Industria del Calzado, art. 32; CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, también se trata la protección a la maternidad, art. 20 y CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, art. 44).

Finalmente hay un convenio colectivo que menciona la prestación económica por riesgo durante el embarazo, indicando que la trabajadora la percibirá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. La prestación económica consistirá en el 100% de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora

será equivalente a la que esté establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 66).

9º. La vigilancia de la salud. El empresario debe garantizar a los trabajadores de la empresa la vigilancia de su salud como establece en el art. 22.1 la LPRL. Los convenios colectivos aluden a esta cuestión pero sin excesiva profundidad, cuando sería conveniente concretarla, máxime siendo esta materia una de las recomendadas por el ANC para ser incorporada en la negociación colectiva sectorial. Como se verá a continuación la atención convencional principalmente se centra en los reconocimientos médicos.

En cumplimiento de su deber de protección al empresario le corresponde organizar la vigilancia de la salud y sufragar su coste, pues éste no puede recaer sobre los trabajadores ya que lo prohíbe el art. 14.5 de la LPRL, al tratarse de una medida relativa a la seguridad y salud de los trabajadores. A estas cuestiones pocos convenios colectivos aluden y, se puede decir que, ninguno las concreta.

Sólo dos se refieren al coste del tiempo empleado por el trabajador para acudir a las revisiones médicas periódicas. El CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 14), establece que los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para asistir a los reconocimientos médicos y que ese tiempo será *«por cuenta de la empresa»*, y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, dispone que se retribuirán como trabajadas, a excepción de las horas extraordinarias, todas las horas que los trabajadores empleen en visitar al médico, siempre que posteriormente aporten el comprobante que justifique el tiempo empleado.

La vigilancia de la salud debe realizarse periódicamente pero el art. 22.1 de la LPRL no especifica más. Hay convenios colectivos que lo concretan, la mayoría disponiendo que los reconocimientos médicos sean de periodicidad anual, especificándose en varios casos que ese periodo se entiende como un mínimo.

Mención aparte hay que hacer del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares pues parece establecer dos previsiones para esta cuestión, generando con ello cierta confusión. Por un lado establece la obligación de las

empresas de hacer anualmente revisiones médicas, y, después, añade que *«estos reconocimientos deberán ser específicos y se adecuarán a la periodicidad acordada en el seno de la empresa de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales»*.

Sólo un convenio colectivo fija la periodicidad de las revisiones médicas en seis meses (CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 40.2).

En algún caso se prevé una vigilancia de la salud particularizada para aquellas personas y grupos que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería (art. 107.5.3 y 5.4) y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 38).

La LPRL se manifiesta a favor del carácter voluntario de los reconocimientos médicos para los trabajadores, salvo las excepciones señaladas legal y reglamentariamente. Pero, ni legal, ni reglamentariamente se aclara si los convenios colectivos pueden imponer o no que los reconocimientos médicos periódicos sean obligatorios para los trabajadores. En cualquier caso, hay tres convenios colectivos que imponen su obligatoriedad, aunque no de forma generalizada, sino circunscrita al momento de la contratación. En dos casos se dispone que los aspirantes a plaza se sometan a reconocimiento médico y se posibilita además que las empresas los puedan someter a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren conveniente para comprobar su grado de preparación (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 38 y CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines art. 38).

También parece deducirse la obligatoriedad del texto del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, pues dispone que todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, sean sometidos a reconocimiento médico dentro de los 15 días siguientes al alta en la empresa (art. 54).

Algún convenio colectivo, por el contrario, exige expresamente que el reconocimiento médico cuente con el consentimiento del trabajador (CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería

y similares y CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 40.2)

El contenido de los reconocimientos médicos está escasamente tratado. No se concreta en ninguno; sólo en cuatro se trata, de forma muy vaga, señalando que los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las circunstancias que afecten al puesto de trabajo (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 38.3 y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz , art. 72).

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, prevé la posibilidad de que el contenido del reconocimiento médico se amplíe en aspectos específicos y analíticos.

Sobre el resultado de los reconocimientos médicos, en algún convenio colectivo expresamente se establece la obligación empresarial de entregar a los trabajadores los resultados de los reconocimientos médicos (CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 38; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 43). En dos convenios colectivos se alude expresamente al deber de confidencialidad establecido en el art. 22.2 de la LPRL pero limitándose a reiterar lo ya establecido en la ley (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 107, 5.1. y CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 40.2). En algunos se prevén consecuencias para el caso de incumplimiento del deber de confidencialidad, disponiendo que en el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 107, 5.1; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 38; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 72)

Finalmente, algunos convenios colectivos, dentro de la parte dedicada a la prevención de riesgos laborales, regulan la asistencia del trabajador a consultas médicas. La ausencia al trabajo por este motivo se configura como un permiso y, por tanto, será objeto de análisis en la parte de este estudio específicamente dedicada a los permisos del trabajador.

10°. La integración de la prevención en la empresa. En los convenios, en general, falta tratar cuestiones de gran importancia relacionadas con el deber de prevención del empresario, como son todas las relativas a la integración de la prevención en la empresa. La falta de atención de los convenios por estas materias contrasta con la preocupación que por la misma manifiesta el ANC, incluyéndola entre las materias que recomienda para que sean tratadas en la negociación colectiva sectorial. Claramente en los subsectores estudiados no se sigue la pauta marcada por el ANC. Solo tres convenios colectivos hacen referencia a la evaluación de riesgos: el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares. Este convenio colectivo se limita a recoger parcialmente la regulación contenida en el art. 16.2,a) de la LPRL, por tanto, de forma innecesaria. El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares en el art. 36 y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, con idéntica regulación, se remiten expresamente a lo previsto en el artículo 16 de la LPRL y señalan que *«las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia»*. Esta previsión convencional podría ser ilegal en la medida en que genere trato discriminatorio a las diversas representaciones sindicales.

La planificación de la prevención se aborda en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería (art. 107.4) pero se concreta poco en relación con lo establecido en el art. 16 de la LPRL.

11°. Los complementos de las prestaciones de la Seguridad Social. En muchos convenios colectivos se establece la obligación empresarial de complementar las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta materia, aunque pueda estar vinculada con la prevención de riesgos laborales es, sin duda, más propia de la Protección Social, por tanto, para evitar reiteraciones innecesarias, se analiza en profundidad en el capítulo de este trabajo dedicado a la Protección Social.

12º. Finalmente interesa apuntar diversas cuestiones sobre concretas previsiones convencionales: en algún convenio se hacen remisiones de difícil comprensión. Por ejemplo, el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves. Este convenio se remite, con carácter general, a lo previsto en la LPRL pero para ello utiliza en el art. 18 una fórmula un tanto compleja; primero indica que las partes firmantes consideran como parte incorporada al convenio, todos y cada uno de los artículos y apartados establecidos en la vigente LPRL; y, después, en el apartado siguiente, de forma un tanto incomprensible, señala que *«No obstante, en este artículo se hace mención expresa a lo dispuesto en los artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y de la Disposición adicional tercera su apartado cuarto, de la citada Ley, así como de las disposiciones futuras que desarrollen lo dispuesto en la citada Ley»*.

De similar manera el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares se remite a la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Lo hace en art. 42 en una cláusula con redacción difícil de entender pues dispone que *«las industrias afectadas por el convenio cumplirán las disposiciones de carácter general sobre prevención de accidentes de trabajo e higiene y seguridad del mismo, y en particular las disposiciones legales vigentes sobre la materia»*. Esta previsión no parece tener mucho sentido si se tiene en cuenta que lo que dispone el propio convenio sobre la materia es bien poco, pues se limita a regular la ropa de trabajo y, aunque abre un capítulo específico (capítulo VIII) denominado *«Seguridad e higiene y salud laboral»*, en él se limita a recoger el art. 42 que establece la remisión normativa que aquí se comenta. En cualquier caso, la cláusula convencional es innecesaria pues en base al art. 82.3 del ET este convenio obliga en todo caso a empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, por tanto, sin necesidad de que el propio convenio así lo disponga.

El análisis por subsectores de la regulación convencional de la prevención de riesgos laborales arroja el siguiente resultado:

### 8.1. CURTIDOS, CORREAS, CUEROS Y PIELES

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería incorpora una regu-

lación bastante completa, dedicando un capítulo específicamente a la Seguridad y Salud laboral.

En primer término recoge cual es la filosofía de la empresa en esta materia y los principios y criterios de actuación que, en consonancia, deben seguirse.

Regula los Delegados/as de Prevención introduciendo pocas variaciones en la regulación legal. Este convenio colectivo recoge dos previsiones objetables.

Por una parte, dispone que los Delegados de Prevención serán *«elegidos por y entre la representación sindical»*. Esta previsión es discutible porque la LPRL señala que serán designados *«por y entre los representantes del personal»* y, teniendo en cuenta lo establecido en el art. 34.2 de la LPRL, por tales hay que entender tanto los representantes sindicales como los Comités de empresa y Delegados de personal, luego habrá que entender que son todos ellos los competentes para designar y ser designados Delegados de Prevención, con independencia de lo que dice el convenio colectivo.

Por otra parte, establece que los Delegados de Prevención dispondrán al año de un máximo de 40 horas anuales cada uno de ellos para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo. Esta previsión convencional puede entenderse restrictiva en la medida en que la LPRL no limita el número de horas por formación del Delegado de Prevención, muy al contrario, establece la obligación empresarial de proporcionarla y señala que el *«tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención»*.

Al Comité de Seguridad y Salud se hace referencia en el art. 107.3 recogiendo lo establecido en el art. 38 de la LPRL sobre su constitución y remitiéndose al art. 39 de la LPRL sobre sus competencias y facultades.

Aborda el tema de la Planificación de la Prevención, aunque detalla poco al respecto en relación con lo establecido en el art. 16 de la LPRL (art. 107.4)

La Protección a la maternidad se recoge en este convenio colectivo aunque sin aportar ninguna novedad, ya que se limita a remitirse a la regulación legal del art. 26 de la LPRL.

Específicamente en relación con los productos químicos el art. 107. 7 se remite a la normativa reglamentaria sobre la materia y establece la obligación empresarial de entregar a la representación sindical o delegados/as de prevención la relación de las sustancias y preparados químicos que se utilicen en la empresa, esta relación deberá ir acompañada de la correspondiente ficha de seguridad del producto. De la misma forma se garantizará que toda la plantilla reciba la información y formación correspondiente a los productos químicos que manipulen y puedan ocasionar riesgos en su puesto de trabajo. La ficha de seguridad deberá estar disponible y visible en el puesto de trabajo a disposición de cualquiera.

Se recoge una cláusula sobre medio ambiente con carácter programático en la que se dispone que *«Las empresas informarán a la representación sindical de las actuaciones que realicen en temas de medio ambiente»* (art. 108).

En el art. 109 se prevé la constitución de una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, estableciendo su composición, funciones, etc.

Fuera de ese capítulo dedicado a la Seguridad y Salud Laboral, en los arts. 97 y 98, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería hace referencia al AT para prever la suscripción de una póliza de seguro individual que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente debida a accidente de trabajo y un complemento de la pensión por IT si el trabajador sufrió un accidente de trabajo.

También trata la Vigilancia de la Salud. Se remite al art. 22 de la LPRL, añadiendo únicamente dos previsiones. La primera en relación con la obligación de respetar el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, disponiendo que en el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas (art. 107, 5.1). Y, la segunda, en relación con los reconocimientos médicos se establece, por un lado, que deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual o la que se determine reglamentariamente. Y, por otro lado que, para aquellas personas y grupos que por sus características personales, por sus condiciones de

mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular (art. 107.5.3 y 5.4).

## 8.2. CALZADO

Todos los convenios colectivos del subsector de Calzado incorporan previsiones sobre la prevención de riesgos laborales. El concreto tratamiento que le dispensan es el siguiente:

1º. La Comisión Paritaria sectorial. Sobre la Comisión Paritaria sectorial el CC estatal de la Industria del Calzado en la Disposición transitoria tercera prevé la constitución de la Comisión Paritaria sectorial

Dispone que esté compuesta por cuatro representantes de los empresarios y otros cuatro de los sindicatos y que se constituya como entidad jurídica autónoma, sectorial o intersectorial, por acuerdo, al menos, de los dos tercios de sus componentes.

Se le asignan como prioritarios los siguientes cometidos: elaborar un estudio para determinar las enfermedades profesionales derivadas del ejercicio del trabajo y solicitar su reconocimiento por la Seguridad Social; elaborar estadísticas sobre la siniestralidad profesional en el sector, proponiendo recomendaciones técnico-sanitarias para su reducción, etc.

Asimismo, la comisión trasladará a la Comisión Negociadora del convenio propuestas de seguro para complementar las percepciones salariales en situaciones de IT y su costo sectorial.

2º. Delegados de Prevención. El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves hace referencia a los Delegados de Prevención para indicar que dispondrán de un crédito de 36 horas bimensuales para el ejercicio de sus funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta previsión parece contravenir lo establecido en el art. art. 37.1 de la LPRL pues en este precepto el número de horas del crédito mensual se hace depender del número de trabajadores, de conformidad con la escala del art. 68,e) del ET. Siguiendo la escala legal, salvo que el centro cuente con menos de 101 trabajadores —caso para el que están previstas quince horas/mes— cuando el numero

de trabajadores sea mayor el crédito previsto en el convenio resultará inferior al establecido legalmente en veinte horas/mes; treinta horas/mes; treinta y cinco horas/mes; cuarenta horas/mes, según el caso, por tanto, en tales casos habrá que considerar la cláusula convencional ilegal y aplicar el convenio colectivo. Salvo, obviamente, que se interprete que el convenio colectivo mejora la previsión legal del art. 37.1 de la LPRL adicionando las 36 horas bimensuales al tiempo retribuido que se reconoce a los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones representativas en materia de prevención.

3º. Equipos de trabajo. El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves hace referencia al equipo de trabajo en art. 37. Las empresas están obligadas a facilitar a su personal como mínimo 2 equipos de trabajo al año, de verano y de invierno, siendo tal obligación para la totalidad de prendas, o complementos, que según la empresa sean necesarias, tanto por imagen, como por condiciones de trabajo.

El CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico se refiere a prendas de trabajo en el art. 43, estableciendo la obligación empresarial de proporcionar gratuitamente prendas de trabajo al personal que por su trabajo lo necesite: para técnicos: dos batas al año; y, para el personal obrero: dos monos o buzos al año. También establece la obligación empresarial de dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

4º. La protección de la maternidad. El CC estatal de la Industria del Calzado en el art. 32 copia casi literalmente el enunciado del art. 26 de la LPRL. Sin embargo hay dos ausencias significativas. Por una parte, no se menciona el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia. La LPRL contempla ambos supuestos de suspensión en el art. 26.3 y 4; por tanto, pese al silencio del CC estatal de la Industria del Calzado habrá que entenderlos aplicables también en este ámbito. Por otra parte, falta mención a la exigencia legal de una certificación de los Servicios médicos del INSS o de las Mutuas pues únicamente requiere que lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, también trata la protección a la maternidad (art. 20). Sobre esta regulación hay que señalar que el convenio copia literalmente el art. 26 de la LPRL para la situación de embarazo, sin embargo, incomprensiblemente, restringe la protección para el periodo de lactancia natural de hijos menores de nueve meses, pues no contempla la posibilidad de que durante ese tiempo la trabajadora pueda pasar a la situación de suspender el contrato de trabajo por riesgo, como en el caso de embarazo. También en el supuesto de riesgo durante la lactancia, como el convenio anterior, únicamente requiere que la posible situación de riesgo durante la lactancia la certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

5º. Vigilancia de la salud. El CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico en el art. 44 dispone que las empresas se comprometen a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus trabajadores, a través del Gabinete provincial de Seguridad e Higiene, tratando de que se interrumpa lo menos posible el proceso productivo.

También regula la asistencia a consulta médica, disponiendo que, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo preavisar con la debida antelación y justificar debidamente la ausencia.

### 8.3. MARROQUINERÍA

En este subsector hay cuatro convenios colectivos que destacan por lo conciso de su regulación:

— El CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) pues en el art. 49 se limita a señalar que las empresas, los trabajadores y las trabajadoras estarán a lo establecido en la LPRL.

— El CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares se remite a la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Lo hace en art. 42 en una cláusula de redacción difícil de entender como se indicó con anterioridad.

— El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. en el art. 37 se remite a lo dispuesto en la LPRL y expresamente lo hace en relación al reconocimiento médico de los trabajadores.

— El CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. limita su regulación a los reconocimientos médicos,

Los restantes convenios colectivos regulan esta materia de forma más extensa:

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, dedica el capítulo VIII a la Seguridad y salud en el trabajo.

El CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, abre un capítulo, el VIII sobre Seguridad y salud laboral.

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, dedica el capítulo VIII a la Seguridad e higiene en el trabajo.

También dedican varios artículos a la materia el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería (arts. 53, 54, etc.) y el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería.

Finalmente, habría que destacar el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, pues es, sin duda, el más extenso del subsector tratando esta materia, aunque como se verá hay varias previsiones convencionales del todo innecesarias ya que se limitan a transcribir, total o parcialmente, lo establecido ya en la LPR. Este convenio dedica el capítulo VI a la Seguridad y salud laboral.

El tratamiento de las distintas materias es el que se detalla a continuación:

1º. Comité de Seguridad y Salud. El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería hace referencia al Comité de Seguridad y Salud en el art. 53. En este precepto recoge parcialmente lo establecido en el art. 38 de la LPRL y en ese contexto dispone que «*se constituirán comités de salud y seguridad en aquellas empresas con mas de 50 trabajadores*». Esta previsión convencional resulta innecesaria y si se interpreta literalmente ilegal, en la medida en que no contempla la constitución de comités de salud y seguridad en aquellas empresas

con 50 trabajadores, lo que contraviene el art. 38.2 de la LPRL que prevé su constitución en empresas «*que cuenten con 50 o más trabajadores*».

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares sobre Comités de Seguridad y Salud en el art. 35 se limita a recoger la regulación legal del art. 38 de la LPRL.

Los restantes convenios no tratan la cuestión.

2º. Delegados de Prevención. El CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, en el art. 44 trata el control y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. En este precepto se señalan como competentes al respecto a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud, y, a tales efectos, el convenio dispone expresamente que podrán denunciar ante la empresa y la Autoridad Laboral competente aquellos casos en que existan riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, pudiendo recabar asimismo la presencia de técnicos del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo e informar preceptivamente de los accidentes que se produzcan en el centro de trabajo.

También sobre Delegados de Prevención interesa apuntar una previsión ciertamente innovadora que recoge este convenio en el art. 45, que establece la posibilidad de que los Delegados de Prevención puedan delegar las competencias y facultades que les otorga el art. 36 de la LPRL en otro trabajador de la empresa que acredite conocimientos y capacidad necesaria en materia de protección y prevención de riesgos profesionales. En el ejercicio de tales funciones, el convenio señala que el trabajador así designado hará uso del crédito de horas con cargo a las que dispone el Delegado de Prevención para tales cometidos.

El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería regula los Delegados de Prevención en el art. 54 recogiendo parcialmente la regulación legal contenida en los arts. 35 a 37 de la LPRL. Sobre la regulación del crédito horario hay que destacar dos cuestiones: por un lado, se especifica que computará, en todo caso, como tiempo de trabajo el que se destine a la investigación de los daños producidos para la salud de un trabajador/a. Por otro lado, en cuanto al número de horas que corresponde a cada Delegado de Prevención, el art. 54 de este convenio infringe la ley en cuanto contraviene la escala legal aplicable según los arts. 37 de la LPRL y 68 del ET. El convenio dispone para el intervalo de 6 a 30 trabajadores; 10 horas y legal-

mente se establece que corresponde «*hasta cien trabajadores, quince horas*», por tanto, la cláusula del convenio colectivo es ilegal, pues el número de horas sólo podría haberse negociado para mejorar y no para empeorar la regulación legal, salvo que se interprete que el convenio está concediendo horas adicionales a las que ya disfruten estos delegados por su condición de representantes de los trabajadores.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares Delegados/as de prevención mejora la regulación legal sobre el número de Delegados de Prevención a elegir, pues establece que para el tramo de 50 a 100 trabajadores el número de Delegados de Prevención será de tres, cuando el art. 35 de la LPRL establece, para ese tramo, dos Delegados de Prevención. El resto del art. 34 referido a los Delegados de Prevención no hace sino reiterar lo establecido ya en la LPRL.

A la formación de los Delegados de Prevención se refiere el art. 37 de este mismo convenio, aunque básicamente recoge lo establecido en la LPRL; sólo es destacable la previsión relativa a que el plan de formación de los Delegados de Prevención debe ser acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y que la empresa está obligada a facilitar la asistencia a cursos y debe acreditar la asistencia a los mismos.

3º. La evaluación de riesgos. El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares es el único que la menciona. En el art. 36 expresamente se remite a lo previsto en el artículo 16 de la LPRL y señala que «*las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia*», previsión que no puede ser interpretada en forma que genere trato discriminatorio a las diversas representaciones sindicales.

4º. La formación de los trabajadores en materia de prevención.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares en el art. 37.1 trata la formación de los trabajadores en materia de prevención y, sin variación alguna, recoge lo ya establecido en el art. 19 de la LPRL. También se alude a la formación de los Delegados de Prevención en los términos señalados con anterioridad.

Los demás convenios, pese a la importancia de la materia, no la abordan.

5°. Medio ambiente. El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería se refiere al medio ambiente en el art. 54, y, con la finalidad de eliminar o reducir al máximo la contaminación, dispone la participación de los «comités paritarios de salud laboral y seguridad» en la búsqueda de soluciones a los problemas medio ambientales derivados del proceso productivo.

6°. Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales. El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia contempla la posibilidad de que se produzca un cambio de Mutuas y para tal eventualidad dispone en el art. 62 que la Dirección de la empresa lo notifique por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad Social, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, y que justifique a dicha representación el cambio de la gestión de la IT, cuando se produzca.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, en cuanto a las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el art. 40 hace referencia a las mismas para prever que su elección se hará con la participación del Comité de Seguridad y Salud y en su caso de los delegados/as de prevención, requiriendo a los representantes de los trabajadores el preceptivo informe cuando así esté dispuesto legalmente.

7°. Obligaciones de la empresa y de los trabajadores. El CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, recoge en el art. 45 una serie de obligaciones de las empresas; sobre la de formación de los trabajadores incorporando parcialmente lo previsto en el art. 19.1 de la LPRL, lo que, por tanto, sería innecesario; en relación con situaciones de emergencia se menciona la de adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, por tanto, en términos similares a lo previsto en el art. 20 de la LPRL y sin aportar ninguna novedad relevante; y, en relación con la evaluación de riesgos se limita, de nuevo, a recoger parcialmente la regulación contenida en el art. 16.2,a) de la LPRL.

En el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos están recogidas en el art. 41 del convenio colectivo. Esta regulación es innecesaria en la medida en que repite textualmente las obligaciones de los trabajadores enunciadas en el art. 29 de la LPRL.

8º. La paralización de actividades. El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería trata sobre la paralización de las actividades señalando en el art. 54 que *«el comité de seguridad o delegado/as de prevención podrán proponer la paralización de una unidad en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la empresa y de sus servicios técnicos de seguridad, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran»*. Esta regulación se desvía de la legal, pues el art. 21 de la LPRL prevé que el acuerdo de paralización de actividades no lo tome sólo la empresa, sino que también faculta para adoptarlo a los representantes legales y, en caso excepcional, a los Delegados de Prevención por decisión mayoritaria.

9º. Productos tóxicos. El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A en el art. 37.3 prohíbe el uso de pegamentos con benzol o benceno por tener la consideración de tóxicos.

En el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares se regulan los trabajos tóxicos; se prohíbe el uso de pegamentos a base de benzol o benceno, por tener la consideración de tóxicos, se permite utilizar para ello únicamente productos elaborados a base de látex o bencina y se impone a la empresa la obligación de instalar extractores para la posible evaporación de gases emanados de la gasolina, en los casos circunstanciales que hubiere de emplearse (art. 44).

El CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, en similar sentido en el art. 31 prohíbe *«el uso de pegamentos y colas a base de benzol o benceno por tener la consideración de tóxicos, debiendo utilizarse para ello únicamente productos elaborados a base de látex o bencina»*; obliga a instalar *«extractores para la posible evaporación de gases emanados de la gasolina en los casos circunstanciales que hubiese de emplearse»*, y prevé un plus por toxicidad del 15% del salario convenio, por tiempo trabajado, que habrá que abonar al trabajador parece que cuando las circunstancias anteriores no puedan evitarse, ya que literalmente el precepto señala *«no obstante, cuando ello no pueda ser evitado, se abonará un plus del 15% del salario convenio, por tiempo trabajado»*.

El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería señala en el art. 19 que la toxicidad de las actividades realizadas por los trabajadores se determinará, según lo que establece la legisla-

ción vigente sobre la materia, bajo el control de los órganos oficiales competentes.

10°. La protección de la maternidad. El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Reputados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia recoge en el art. 66 la protección de la maternidad con una redacción muy similar a la del art. 26 de la LPRL, pero no idéntica pues ambas regulaciones difieren en dos cuestiones: la primera, lo que parece un olvido del convenio colectivo, pues no menciona la posibilidad de que la trabajadora, antes de suspender el contrato de trabajo, sea destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, como dispone el art. 26.2 de la LPRL. La imperatividad del art. 26.2 de la LPRL conlleva que ante el silencio del convenio colectivo se aplique lo dispuesto en la ley, por tanto que, si no se ha podido producir el cambio de la trabajadora a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se le ofrezca un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente y, sólo si el «cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados» (ex art. 26.2 LPRL), podrá suspenderse el contrato de trabajo.

La segunda diferencia está en el apartado 6 del art. 66 del convenio colectivo pues se menciona la prestación económica por riesgo durante el embarazo, indicando que la trabajadora la percibirá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. La prestación económica consistirá en el 100% de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines se refiere a la protección de la maternidad en el art. 64 con una regulación que no presenta especial interés pues se limita a transcribir, prácticamente en su literalidad, el art. 26 de la LPRL.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Reputados, Marroquinería y similares dedica el art. 39 a la protección de

la maternidad pero sin aportar nada a la regulación legal. Únicamente se podría destacar la mención de que, en el seno de los diferentes comités de seguridad y salud laboral de las diferentes empresas, se debatirá con el servicio de prevención de forma conjunta los puestos de trabajo más adecuados al efecto.

11º. La vigilancia de la salud. El CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. limita su regulación a los reconocimientos médicos, estableciendo en el art. 14 que los facultativos que atienden los servicios sanitarios de la empresa reconocerán una vez al año, como mínimo, a todos los trabajadores de la misma, y estableciendo que, a tales efectos, los trabajadores dispondrán del tiempo necesario que será *«por cuenta de la empresa»*.

Sobre reconocimientos médicos, el convenio CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia establece dos previsiones. Una, en el art. 38 relativa al momento de la contratación, exigiendo que los aspirantes a plaza se sometan a reconocimiento médico y posibilitando, además, que las empresas los puedan someter a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren conveniente para comprobar su grado de preparación.

La otra previsión está en el art. 62.2 del convenio y establece con carácter general un reconocimiento médico anual para el personal de la empresa durante su permanencia en la misma. Dispone que se efectuará por los servicios médicos de la empresa, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo o por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Establece que los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a todas las circunstancias que afecten al puesto de trabajo.

Idéntica regulación se encuentra en el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 38.

Por su parte el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares establece que la empresa, siempre que cuente con el consentimiento del trabajador, mediante el concierto que efectúe con alguna Entidad Médica, deberá facilitar la realización de reconocimientos de periodicidad no inferior al año, salvo casos debidamente acreditados que requieran controles de menor periodicidad relativos esencialmente a la columna y extremidades superiores.

En el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, la asistencia a consulta médica en caso de enfermedad, aparece recogida en el art. 31 como uno de los supuestos en que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración; por tanto, se configura como permiso retribuido. Se concretan los términos del ejercicio de este derecho disponiendo que, tendrá una duración de 26 horas anuales, comprenderá la visita al médico de cabecera y al especialista, así como el tiempo invertido en la revisión médica. Como requisitos para su retribución se exige: que el trabajador lo comunique a la empresa y que, cuando se trate de acudir al especialista, exhiba el volante expedido por el médico de cabecera. Asimismo, al incorporarse al trabajo deberá justificar la asistencia recibida presentando el justificante de permanencia en el consultorio y el motivo de la misma, debidamente cumplimentado por los servicios médicos de la Seguridad Social.

El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería sobre reconocimientos médicos dispone en el art. 54 que todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, serán sometidos a reconocimiento médico dentro de los 15 días siguientes al alta en la Empresa. La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año como mínimo a sus trabajadores. Si la empresa no tiene médico de empresa, ni pertenece a una agrupación de este carácter, todos los trabajadores serán reconocidos por el facultativo que se designe por la empresa.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares trata sobre la vigilancia de la salud en el art. 38 y dispone que en el caso de que se demuestre incumplimiento de las obligación de respetar el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Se dispone en relación con aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, que la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares dispone que los reconoci-

mientos médicos (art. 38.3) que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

La vigilancia de la salud de trabajadores especialmente sensibles se contempla en el art. 38 sin aportación alguna a la regulación legal, pues el convenio se limita a señalar que los trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, disfrutarán de vigilancia de la salud particularizada.

En el art. 43 se hace referencia a las revisiones médicas. Se establece la obligación de las empresas de hacer anualmente, a través de las Mutuas patronales de accidente (sic) o del servicio de prevención, una revisión médica a todo el personal, incluida la ginecológica a quien la solicite, entregándose el resultado al afectado. Se añade que estos reconocimientos deberán ser específicos, y se adecuarán a la periodicidad acordada en el seno de la empresa de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

12º. Equipos de trabajo. El CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares en cuanto a la ropa de trabajo dispone en el art. 37 que las empresas entregarán a su personal, anualmente, una prenda adecuada a su clase de trabajo, sin perjuicio de las de protección personal.

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, sobre prendas de trabajo establece en el art. 63 que, sin perjuicio de las prendas de protección personal, las empresas deben facilitar, anualmente, a los trabajadores una prenda adecuada a su clase de trabajo.

El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, en el art. 22 impone a las empresas la obligación de facilitar a su personal, como mínimo, una prenda de trabajo al año y que la herramienta sea a cargo de la empresa.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, en el art. 42 establece la obligación empresarial de entregar a los trabajadores una prenda de trabajo anual.

13º. Otras cuestiones. El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería establece previsiones sobre la disminución de capacidad dentro del capítulo de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Señala que el trabajador al cual la empresa acople antes de la jubilación, cuando su capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, tendrá derecho a percibir el salario que estuviera percibiendo en su anterior categoría, sin perjuicio de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, remisión que hay que entender hecha a los arts. 39 y 40 de ese texto legal (art. 20).

#### 8.4. VARIOS

De este grupo de convenios hay que destacar dos por lo escueto de su regulación, el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel y el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería. Aunque en sentido estricto se podría decir que ninguno de ellos regula la prevención de riesgos laborales, pues se limitan a hacer referencia a la prestación complementaria por AT, materia que se ajusta más a un aspecto de Asistencia o Protección Social que de prevención de riesgos laborales.

Los cuatro convenios colectivos restantes sí regulan la prevención de riesgos laborales:

— El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina en el art. 53 se remite con carácter general a la regulación establecida en la LPRL.

— El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares dedica a la regulación sobre la materia exclusivamente un precepto con un contenido bastante limitado. Inicia la regulación con la habitual remisión a lo establecido legalmente en la LPRL. En el resto del artículo se circunscribe a tratar dos cuestiones: Reconocimientos médicos y Productos de trabajo.

— El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, contrasta con los anteriores por tener una regulación más extensa, sin embargo, esta regulación mayoritariamente incorpora la regulación legal, introduce pocas novedades a la misma y algunas de sus previsiones quedan obsoletas.

— El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (arts. 27, 30 y 44), con una regula-

ción marcadamente insuficiente trata las revisiones médicas, se remite a lo establecido la LPRL, crea una Comisión Paritaria para resolver cualquier controversia que suscite su aplicación y, según dispone el art. 44 del convenio colectivo en materia de Salud Laboral, establece que también se estará a lo regulado en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, firmado por los Sindicatos Comisión Obrera Nacional de Catalunya y Unió General de Treballadors de Catalunya y la Patronal Foment del Treball Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990.

Más concretamente, la atención se ha centrado en las siguientes materias:

1º. Comité de seguridad y salud. El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, regula el Comité de Seguridad y Salud en el art. 69 pero sin introducir ninguna variación en su regulación legal.

2º. Delegados de Prevención. El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz trata los Delegados de Prevención en el art. 68. Se remite a lo establecido en el art. 36 de la LPRL sobre el número de delegados, con dos excepciones. La primera, sobre número de Delegados de Prevención mejora la regulación legal, al establecer que, en el tramo de empresas de 50 a 100 trabajadores, el número de Delegados de Prevención sea de tres, en lugar de dos como señala el art. 35 de la LPRL.

En segundo lugar el convenio reitera que las empresas deben facilitar que el trabajador asista a cursos de prevención de riesgos laborales impartidos por organismos públicos o privados competentes en la materia, añadiendo que el trabajador deberá acreditar la asistencia a los mismos.

3º. Obligaciones del empresario y del trabajador. El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, dispone en el art. 69 que el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18, apartado 1, y siguientes.

A la formación en materia de prevención dedica el art. 71 sin introducir ninguna novedad sobre lo dispuesto en la LPRL (arts. 19 y art. 37.2).

Sobre las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, en el art. 75 se copia literalmente la ley, por tanto sin variar lo establecido en el art. 29 de la LPRL.

4º. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz hace referencia a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para prever que su elección se hará con la participación del Comité de Seguridad y Salud; los delegados/as de prevención y requiriendo a los representantes de los trabajadores el preceptivo informe, cuando así esté dispuesto legalmente (art. 74).

5º. La protección de la maternidad. El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina en relación con la protección por maternidad recoge idéntica regulación que la del CC estatal de la Industria del Calzado.

En el art. 44 se copia casi literalmente el enunciado del art. 26 de la LPRL, sin embargo, en esta regulación convencional hay dos ausencias significativas. Por una parte, no se menciona el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia. La LPRL contempla ambos supuestos de suspensión en el art. 26.3 y 4; por tanto, como se ha dicho en relación con regulaciones similares, habrá que entenderlos aplicables también en este ámbito. Por otra parte, falta hacer mención a la exigencia legal de una certificación de los Servicios médicos del INSS o de las Mutuas, pues el convenio únicamente requiere que lo certifique el médico, que en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, regula la protección de la maternidad en el art. 73 sin adecuarse a lo que actualmente está establecido en el art. 26 de la LPRL, pues no se ha actualizado según este precepto legal ha sido reformado. Queda por tanto una regulación convencional obsoleta.

6º. Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud. El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares regula en el art. 40.2 los reconocimientos médicos disponiendo una periodicidad de seis meses. Indica que *«deberán causar las menores molestias a los trabajadores y serán proporcionales al riesgo, respetando en todo momento el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información»*.

Señala expresamente el carácter voluntario de los mismos, disponiendo que *«sólo podrá llevarse a cabo el o los reconocimientos si el trabajador presta su consentimiento»*.

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina sobre revisión médica dispone en el art. 39 que las empresas, a través de los servicios médicos de la mutua patronal con la que tenga cubiertos los riesgos de accidente de trabajo o con aquellos otros que libremente designen, realicen a los trabajadores a su cargo una revisión médica a lo largo del año, pudiéndose realizar una segunda siempre que lo solicite el trabajador.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, dispone en cuanto a los reconocimientos médicos que se efectúen que deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual (art. 72).

Además en el art. 72 establece que, en el caso de que se demuestre incumplimiento de las obligación de respetar el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería recoge el compromiso de las empresas de efectuar una revisión médica anual, que incluya vista y oído, a todo el personal propio que lo solicite, a través de los servicios médicos que crean conveniente.

Se dispone que todas las horas que los trabajadores empleen en visitar al médico se retribuyan como trabajadas, a excepción de las horas extraordinarias, siempre que posteriormente aporten el comprobante que justifique el tiempo empleado.

7°. Equipos de trabajo. El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina sobre prendas y materiales de trabajo establece la obligación empresarial de entregar a cada trabajador dos prendas de trabajo, consistentes en bata o mono, por año, siendo su uso obligatorio durante la jornada laboral (art. 38).

8°. Otras cuestiones. Sobre productos de trabajo, el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares establece que *«En las empresas afectadas por este convenio se dispondrá de una relación de los productos con los que se trabaja, así como el modo de su utilización»* (art. 40.3).

Sobre evaluación de riesgos, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz se remite a lo establecido por el art. 16 de la LPRL añadiendo una cláusula que dispone que las organizaciones firmantes propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia, sobre la que cabe reiterar cuanto se dijo con anterioridad en relación con similares regulaciones.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería prevé la constitución de una Comisión Paritaria (un representante por cada central sindical de UGT y CC OO y dos del Gremio de Peleteros de Cataluña) para resolver cualquier controversia que suscite la aplicación de las previsiones sobre prevención de riesgos laborales.



## 9. PROTECCIÓN SOCIAL

*Carlos L. Alfonso Mellado*

En materia de protección social cabe la negociación colectiva al efecto de complementar y mejorar la protección del sistema público de seguridad social. Al respecto es conveniente recordar la obligación de exteriorizar los complementos de pensiones para lo que se concedió un plazo que finalizaba el 31 de diciembre de 2006, conforme al Real Decreto 16/2005, de 30 de diciembre.

Las vías de exteriorización más claras son los seguros colectivos y los planes de pensiones.

Precisamente esta la única cuestión que contemplan al respecto los Acuerdos Interprofesionales sobre negociación colectiva, concretamente el vigente en 2007 y prorrogado para el año 2008, en el apartado sobre previsión social complementaria recuerda esa obligación y señala la necesidad de que las empresas se ajusten a ella para garantizar los derechos y evitar las sanciones.

Lo cierto es que en los convenios analizados en todo el sector de la piel y el calzado es bastante habitual que en materia de previsión social complementaria se contemplen algunas otras cuestiones.

En general es frecuente que se establezcan complementos de la prestación por incapacidad transitoria, muchas veces en caso de contingencias profesionales, pero en otros para todo tipo de contingencias.

También es frecuente que se instrumenten seguros colectivos de vida, así como algunos premios o retribuciones para casos de jubila-

ción. Estas dos cuestiones aunque suelen ser generalmente previsión social complementaria las trataremos, por razones sistemáticas, en el apartado sobre extinción del contrato de trabajo, pues generalmente las cantidades que se perciben van anudadas a la citada circunstancia y al ser tratadas allí permiten dar una visión global de las reglas en materia extintiva que se negocian colectivamente. No obstante conviene tener presente para valorar las reglas en materia de protección social las citadas cláusulas.

Otros aspectos aparecen ya con mucha menor frecuencia y algunos de ellos, aunque puedan tener alguna relación con la protección social, encuentran mejor encaje en otros apartados como las suspensiones de contrato y reducciones de jornada por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

## 9.1. COMPLEMENTOS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Como ya se ha dicho, ésta es una cuestión que aparece con relativa frecuencia en los convenios analizados.

### 9.1.1. Curtido, correas, cueros y pieles

El art. 98 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería regula que todas las personas que sufran un accidente de trabajo en el centro de trabajo (dentro de las instalaciones de los mismos) y siempre que la persona precise una hospitalización que dure más de cinco días, percibirán el 100% de su salario mientras dure su situación de incapacidad.

Se regula así una obligación de las empresas de completar la prestación de la seguridad social hasta ese 100% del salario, pero como se ve no en todos los accidentes de trabajo, quedando excluidos, por ejemplo, los accidentes *in itinere* y aquellos que no requieran hospitalización o ésta sea de corta duración (inferior a 5 días).

En cambio no se establecen límites temporales máximos para el complemento que puede prolongarse a lo largo de toda la situación de incapacidad.

### 9.1.2. Calzado

También en esta actividad se encuentran complementos retributivos de las prestaciones de seguridad social, especialmente en caso de accidente de trabajo.

Así, el art. 48 del CC estatal de la Industria del Calzado obliga a las empresas a completar la citada prestación hasta el 100% del salario de cotización a los trabajadores que se encuentren de baja por accidente de trabajo, desde el segundo día y hasta un máximo de cuatro meses desde el día de la baja.

Puede observarse que tampoco aquí se quiere que el complemento se produzca sin límites, pero en este caso, a diferencia del tratado con anterioridad, los límites no están en el tipo de accidente o en que requiera o no hospitalización, sino en la duración temporal del complemento, limitado a 4 meses.

Además de lo anterior, el art. 52 establece una garantía adicional para cualquier trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal y continúe en ella durante el período vacacional. En este caso, y mientras dure esa coincidencia (incapacidad y vacaciones), percibirá un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar el 100% de la base reguladora por incapacidad laboral transitoria. Esta regla se aplica, pues, también en los casos derivados de contingencias no profesionales y constituye una protección adicional a la antes analizada para el caso del accidente de trabajo.

El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves contiene una mayor protección en materia de accidente de trabajo, pues conforme al art. 19 el trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo tendrá derecho a que la empresa le complete la prestación de la seguridad social hasta el 100% del salario durante los seis primeros meses del mismo.

Por el contrario no existen reglas sobre complemento de prestaciones en los casos de coincidencia de la incapacidad temporal y las vacaciones, pero ello tiene fácil explicación pues el art. 22 prevé que en estos casos se disfrutarán las vacaciones una vez se produzca el alta del trabajador.

Finalmente en el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico los complementos alcanzan a las contingencias profesionales y comunes, pero con distinto nivel de intensidad.

Así, conforme al art. 46, si el trabajador padece un accidente de trabajo, la empresa completará las prestaciones de la seguridad social hasta el 100% de la base reguladora, desde el primer día y hasta un máximo de 90 días. Si la baja se produce por enfermedad común — lógicamente también por accidente no laboral — el complemento es sólo hasta el 75% de la base reguladora y desde el primer día hasta el día 20, pues desde ese momento la prestación alcanza ya esa cuantía.

### **9.1.3. Marroquinería**

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia contiene unas específicas reglas sobre complemento de prestaciones por incapacidad temporal en las que, de algún modo, se combina esta materia con la lucha contra el absentismo.

En efecto, conforme al art. 64, las empresas completarán las prestaciones de la seguridad social hasta el 100% del salario cuando la baja se deba a accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Ahora bien si la baja se debe a enfermedad común o accidente no laboral, el art. 65 diferencia diversos supuestos: Si la baja se extiende más de 21 días el trabajador percibirá el mismo complemento que en el supuesto anterior; por el contrario, si la baja dura menos, la cuantía del complemento depende de las horas trabajadas en el mes anterior. Así, si las horas reales trabajadas ascendieron al 98%, el complemento alcanzará hasta el 100% del salario; si ascendieron hasta el 97,5%, el complemento llegará al 90% del salario; si alcanzaron sólo hasta el 97% el complemento será hasta el 80%; si sólo llegaron al 96,5% el complemento alcanza hasta el 70% del salario. Finalmente si alcanzaron menos porcentaje no existe complemento.

El convenio señala que se consideran como horas reales trabajadas las empleadas en funciones representativas, las de huelga legal, las de vacaciones, y las de maternidad y lactancia.

Estas mismas reglas se contienen en el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, concretamente en el art. 63 en cuanto al complemento en accidente de trabajo y enfermedad profesional y en el art. 19 en cuanto al complemento en los restantes casos.

Complejas son las reglas que establece el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares. Conforme a lo dispuesto en su art. 41, la empresa completará con el 25% de la base reguladora la prestación de la seguridad social en los siguientes casos y con los siguientes límites:

— En los supuestos de enfermedad con hospitalización y también en los procesos preoperatorios y post-operatorios con un máximo de 15 días desde la salida del hospital. Se entiende como preoperatorio el día de ingreso en el hospital.

— Cuando no sea aplicable lo previsto en el párrafo anterior, en los casos de enfermedad desde el día 20 de la baja y hasta el día 75.

— En casos de enfermedad en los que se prescriba reposo absoluto desde el tercer parte de confirmación y mientras permanezca en reposo absoluto.

— En casos de accidente de trabajo con fractura o herida abierta interna desde el primer día.

También son complejas las reglas del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería. En el art. 13 del mismo se establecen los siguientes supuestos de complemento de las prestaciones:

— En los casos de accidente de trabajo que no sea in itinere las empresas completarán hasta el 100% del salario base más el plus personal consolidado, más el 9% de beneficios; no por tanto hasta el salario total o real.

— En los casos de enfermedad, siempre que el trabajador se encuentre hospitalizado cuatro días como mínimo, las empresas completarán la prestación hasta el 100% del salario pactado en el convenio más el plus personal consolidado, durante el tiempo de hospitalización y hasta un máximo de 30 días de convalecencia posterior.

— En los restantes casos de bajas, a partir del día 11 las empresas completarán hasta el 100% del salario base convenio, más el plus personal consolidado, más el 9% de beneficios. El convenio aparentemente diferencia entre la primera y las siguientes bajas del año, pero la regulación es siempre la misma. En los casos de los trabajadores contratados en formación el complemento no alcanza al 9% de participación en beneficios.

El convenio condiciona estos complementos a que el trabajador tuviese derecho al percibo de las correspondientes prestaciones de la seguridad social en los dos últimos supuestos citados.

Mucho más simple es la regla del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc., que prevé en su art. 16 el complemento hasta el 100% del salario fijado en el convenio para cada categoría profesional (no por tanto hasta el salario real), sea cual sea el motivo, desde el undécimo día de la baja (en maternidad se preveía que desde el primero).

También es simple y más limitada la regla del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, que en su art. 14 prevé el complemento sólo en los casos de accidente de trabajo, regulando que dicho complemento alcanzará hasta el 100% del salario con un máximo de seis meses, y hasta el 75% del salario a partir de ese momento, aunque se respetarán las situaciones más favorables que existiesen en las empresas.

Es limitada también la regla del CC provincial de Vizcaya de la Industria de la Marroquinería y similares, aunque no temporalmente. En efecto, conforme al citado convenio, la prestación se completa hasta el 100% del salario sólo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, pero la duración del complemento puede alcanzar hasta los 18 meses. Además, para cualquier caso de coincidencia de incapacidad temporal y vacaciones, se prevé que se completará lo abonado por la seguridad social hasta alcanzar el salario mensual.

La misma regla de complemento hasta el 100% del salario en los casos de accidente de trabajo, aunque sin límite temporal, se contiene en el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, que extiende dicha solución a los casos de enfermedad común con hospitalización pero sólo por el tiempo de la hospitalización y, en su caso, los 30 días posteriores.

Existe algún convenio que, frente a lo que, como se ve, es habitual, no contempla complementos de las prestaciones en estas situaciones. Es el caso del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) y del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares.

Finalmente en el ámbito de los convenios de empresa, el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. establece unas reglas complejas similares a alguno de los convenios sectoriales ya analizados.

Así, conforme a sus artículos 33 y 34, deben diferenciarse los siguientes supuestos:

— En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa completará las prestaciones hasta el 100% del salario bruto.

— En caso de enfermedad común y accidente no laboral se establece que:

— En los tres primeros días el trabajador cobrará el 60% de la base de cotización del mes anterior.

— Entre los días 4 y 20, el 75%, completando pues la empresa, en su caso, el 15% necesario.

— A partir del día 21, el 100%, completando la empresa el 25% necesario.

— Si la enfermedad común o accidente no laboral genera intervención quirúrgica o, en su caso, hospitalización, se completa hasta el 100% desde el cuarto día de la baja.

#### 9.1.4. Varios

Las reglas en estos convenios son, en general, similares a las analizadas en los supuestos anteriores.

Así el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Confección de Peletería establece una regla simple, señalando que se completará hasta el 100% del salario regulador en los casos de accidente de trabajo producido dentro del centro de trabajo o de enfermedad con hospitalización, hasta 18 meses. Se añade que las empresas podrán hacer que su médico visite al trabajador, lógicamente se supone que para comprobar la situación.

Por su parte el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz establece un complemento menor pero incluye ciertos supuestos de accidente *in itinere*; así, conforme al art. 37, las empresas completarán hasta el 85% del salario regulador en los casos de accidente de trabajo, incluido el accidente *in itinere*, si el trabajador vive a más de 9 kilómetros del centro de trabajo, y de enfermedad con hospitalización, además de que, en los casos de coincidencia entre hospitalización y vacaciones, el trabajador disfrutará como vacaciones en el momento del alta de un número de días igual a aquél en que dichas situaciones hayan coincidido.

Más limitada es la regla del CC de la Comunidad de Madrid de Peletería Fina que sólo contempla el complemento hasta el 100% del salario base del convenio, no por tanto el salario real, en los casos de accidente de trabajo (art. 45).

Una complejidad similar a la que presentaban los convenios que diferenciaban más ampliamente distintas situaciones presenta el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares.

Conforme a su art. 31, las empresas completan hasta el 100% del salario base y la antigüedad (bastante menos generalmente que el salario real), en los casos de accidente de trabajo, desde el día 1 hasta el 18 mes. La misma regla se aplica en casos de hospitalización, correspondiendo al trabajador acreditar tal situación, y también se preveía dicha situación para el caso de riesgo por embarazo, si bien en estos casos se habla de completar hasta el 100% del salario y hasta el 100% de la retribución, con la duda de si son los mismos conceptos que en caso de accidente o se comprende la totalidad del salario o de a retribución.

En los supuestos de enfermedad o accidente no laboral se completa la prestación en los mismos términos que en el accidente laboral, pero sólo desde el día 16, aunque si la incapacidad temporal se prolonga más de 30 días, se le completan también los días 1 al 15.

También contempla una diferenciación de supuestos el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería. En él, conforme a su art. 17, en caso de accidente de trabajo, incluido el accidente *in itinere*, los trabajadores percibirían un complemento hasta el 100% de su retribución desde el primer día de accidente.

En el caso de enfermedad, conforme al art. 18 hay que diferenciar varios supuestos.

- Desde el primer día perciben el 50% de su retribución
- Desde el día 52 el 100%.
- Si existe hospitalización, entendida como ingreso hospitalario durante 3 ó mas días, o intervención quirúrgica, el trabajador percibe un complemento hasta el 100% de su retribución desde el tercer día.

Una regla muy amplia, a la vez que sencilla, se establece en el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel que en su art. 16 establece que las empresas completarán las prestaciones de la seguridad social hasta el 100% del salario total a partir del séptimo

día de baja o del primero en el caso de accidente laboral. Este complemento se abonará hasta el alta o la declaración de incapacidad, lógicamente permanente. En el mismo artículo se encomienda a la Comisión Paritaria estudiar la incidencia del absentismo en el sector y poner los medios para evitarlo, mediante estímulos económicos o de otro tipo.

## 9.2. OTRAS CUESTIONES SOBRE PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Entre las muy variadas cuestiones que pueden vincularse de uno u otro modo a la previsión social complementaria, de las que ya se dijo que algunas se tratan en otros apartados como, además de las que se citaron, el derecho a reconocimientos médicos, vinculado en muchos casos a la regulación en materia de seguridad y salud laboral, cabe destacar, al margen de ellas, las que a continuación se enumeran.

### 9.2.1. Curtido, correas, cueros y pieles

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería contiene, en el art. 54, reglas sobre garantías de empleo de las personas de capacidad disminuida y preferencias para la ocupación de ciertos puestos por estas personas; en el art. 95 reglas sobre jubilación obligatoria a los 65 años de edad — en realidad cese en el trabajo —; y en el art. 97 y en el 14 del anexo para Cataluña, reglas sobre existencia de un seguro de vida — más exactamente en el último de los preceptos citados de unas indemnizaciones por fallecimiento o incapacidad total y absoluta —. Todas estas cuestiones se abordan en otros apartados de este estudio.

Al margen de ellas no hay más aspectos que se vinculen, en principio, a la protección social en sentido estricto.

### 9.2.2. Calzado

Las cuestiones que aquí se regulan son en muchos casos similares a las expuestas con anterioridad; esencialmente: la existencia de unos complementos indemnizatorios para quienes se jubilen con 60

ó más años (art. 49); reglas sobre aplicación de la jubilación a los 64 años (art. 51); reglas sobre garantías de empleo de las personas de capacidad disminuida y preferencias para la ocupación de ciertos puestos por estas personas (art. 53).

En el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves existen reglas, no usuales en otros convenios, sobre el derecho a que se consideren como horas de trabajo y se retribuyan como tales las empleadas en la asistencia a médicos y clínicas y el tiempo destinado a ir y volver de unos y otros. Estas reglas se establecen en los artículos 15 y 16.

Las asistencias a clínicas y consultorios médicos se retribuyen con arreglo al salario real más antigüedad (ésta en realidad ya forma parte del salario real), siempre que sean justificadas y no exista horario fuera de la jornada de trabajo que permite acudir a los mismos, con la excepción de que se haya acudido a ellos por expresa prescripción facultativa. El tiempo de desplazamiento tiene el mismo tratamiento, siempre que se aporte el documento justificativo de la asistencia, exigiéndose el regreso al centro de trabajo cuando exista un margen prudencial de tiempo para ello.

La verdad es que estas reglas abordan un problema que genera no poca conflictividad, especialmente en las pequeñas empresas y son, por tanto, interesantes.

También existen reglas sobre indemnizaciones por jubilaciones para trabajadores de más de 60 años y sobre jubilación a los 64 años (arts. 39 y 40) y sobre entrega de una cantidad a los trabajadores para que suscriban un seguro de vida que cubra el riesgo de muerte o invalidez (art. 53) que, como se dijo, se abordan en otros apartados de este estudio.

Por último, el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, contiene reglas similares a algunas de las analizadas en el anterior convenio, disponiendo que se concederá permiso por el tiempo necesario para asistir a consultorios médicos en horario coincidente con la jornada laboral previo aviso y posterior justificación (art. 45).

No existen, por el contrario, reglas sobre esas otras materias que sí que se contemplaban en los restantes convenios del calzado — seguros, jubilación — más allá de la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada a tiempo parcial (art. 48) y que se podrá pactar

entre empresas y trabajadores la jubilación a los 64 años (Disposición adicional primera).

### 9.2.3. Marroquinería

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia prevé diversas reglas que, como se está viendo, son relativamente habituales; concretamente prevé premios de jubilación para trabajadores de 60 o más años (art. 28), entrega de cantidades a los trabajadores para que suscriban un seguro de vida (art. 29), jubilación a los 64 años y obligatoriedad de jubilación — en realidad de cese en el trabajo — a los 65 años (art. 76), que son objeto todas ellas de tratamiento en otros apartados de este análisis.

Estas materias también aparecen en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares que prevé en su art. 24 premios de jubilación para los trabajadores mayores de 60 años y la previsión de la jubilación a los 64 años, así como en su art. 26 la entrega de una cantidad anual a los trabajadores para que suscriban un seguro de vida. Este convenio es de los pocos que alude a la externalización de los premios de jubilación, señalando que está se producirá durante la vigencia del convenio siempre que venga exigida por la legislación vigente (art. 25).

Cuenta con bastante regulación el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares que prevé en su art. 21 la posibilidad de jubilación a los 64 años; en su art. 36 la existencia de premios por jubilación para los trabajadores mayores de 60 años; en su art. 37 unos premios por natalidad por cada hijo nacido durante la vigencia del convenio (7700 pesetas en 2003) y, en su art. 38, la existencia de unas indemnizaciones (socorros según el convenio) de diversa cuantía en función de la antigüedad del trabajador y en atención a lo ocurrido, para los casos de invalidez absoluta, gran invalidez, muerte en accidente de trabajo y muerte por causa natural.

Como se ha dicho en reiteradas ocasiones, la regulación concreta de estas indemnizaciones se contempla en otros apartados de este estudio.

También tiene abundante regulación en la materia el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería que, en su art. 29, obliga a

las empresas a suscribir un seguro que cubra a sus trabajadores ante las situaciones de invalidez permanente (se supone que no absoluta), muerte natural, invalidez absoluta y muerte por accidente, determinándose las cantidades a percibir en cada caso; en su art. 30 establece premios de jubilación para los trabajadores de más de 60 años; en su art. 32 mantiene un fondo asistencial creado en el convenio de 1978, encargando a la Comisión Paritaria la supervisión de la gestión del mismo y encargando esa gestión a una comisión de siete personas, cinco en representación de los trabajadores y dos de los empresarios y determinando que el fondo se financia con 0,60 euros al mes que aportan los trabajadores y 0,12 euros al mes que aportan las empresas.

En su art. 31 se regula la visita a médicos, señalando que los trabajadores disfrutarán del tiempo necesario debiendo justificar su uso mediante documento expedido por el facultativo en el que figure la fecha y hora de salida de la consulta. El precepto contiene otra regla, ciertamente peculiar. Señalando que en las ausencias por viajes para consultas médicas relacionadas con la esposa o persona que conviva, hijos o padres que convivan o estén a sus expensas, no se descontará la cuota de seguridad social de los días de falta (sic).

El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería cuenta con regulación diversa, contemplando un premio de natalidad de 52,36 euros por cada nacimiento de hijo (art. 13); el mantenimiento de salario en los casos de cambio de puesto de trabajo de trabajadores de capacidad disminuida (art. 20); unos premios de jubilación para trabajadores mayores de 60 años, similares a los regulados en general en muchos de los convenios del sector (art. 24), y la existencia de la obligación empresarial de concertar una póliza de seguro por muerte o invalidez derivada de accidente de trabajo, determinando el convenio las cantidades a percibir (art. 24).

Bastante limitado en la materia es el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), que prevé premios de jubilación en su art. 28 y, en su art. 36, la que denomina jubilación forzosa a los 64 años de edad, que en realidad es el derecho del trabajador a optar por la posibilidad de jubilación a esa edad. Pese a que no contiene mucha regulación sobre estas materias, el citado convenio sí que establece un régimen de visitas médicas retribuidas, pero más limitado que el de los convenios que se han visto; a estos efectos concede 13 horas anuales retribuidas a rendimiento normal (salario convenio más antigüedad y participación en beneficios) para visitas al médico de medicina general, debiendo justificar la ausencia por tal motivo y siempre que el horario sea

coincidente con el del trabajo, bastando cualquier documento del que razonablemente se derive que dicha asistencia se ha producido.

También es bastante limitado el CC provincial de Vizcaya de la Industria de la Marroquinería y similares, que sólo prevé la existencia de premios de jubilación para los trabajadores mayores de 60 años (art. 25).

Más limitado en la materia es el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines que sólo contiene reglas sobre entrega de una cantidad a los trabajadores para que suscriban un seguro de vida (art. 30).

Es limitado también el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc., que contiene sólo una regla al respecto, concretamente en su art. 10, la obligación de recolocación de las personas con capacidad disminuida derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, siempre que ese puesto existiese y pudiese desempeñarlo la persona afectada.

El CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares prevé exclusivamente una ayuda para adquisición de libros (2000 pesetas en 2001) por cada hijo matriculado en ESO y hasta los 16 años; abonándose la citada cantidad en el mes de septiembre.

Finalmente, el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., convenio de empresa, prevé premios de jubilación similares a los previstos en los convenios sectoriales (art. 29) y la posibilidad de jubilación a los 64 años (art. 46), así como la existencia de un reconocimiento médico adaptado a los riesgos del puesto y, por tanto, como norma de prevención de riesgos laborales (art. 37.2).

#### **9.2.4. Varios**

Las reglas son similares a las que se han ido analizando en el conjunto del sector.

Así, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Confección de Peletería establece en su art. 29 un premio de dos mensualidades para los trabajadores que con diez años al menos de antigüedad opten por la jubilación desde los 60 años y hasta los 65, reconociendo además la posibilidad de jubilación anticipada a los 64 años y, en su art. 31, establece reglas para la recolocación de los trabajadores

con capacidad disminuida y preferencias para la ocupación de determinados puestos (porteros, ordenanzas, vigilantes).

A su vez, en la Disposición transitoria segunda encarga a la Comisión Paritaria el estudio de la externalización de los premios de jubilación conforme a la normativa vigente.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, establece, también, reglas sobre premios de jubilación y jubilación a los 64 años (art. 36; la entrega a los trabajadores de una cantidad anual para que suscriban un seguro de vida (art. 45) y la participación del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la elección de la Mutua de cada empresa (art. 74).

El CC de la Comunidad de Madrid de Peletería Fina contempla premios de jubilación similares a los ya enunciados (art. 26) y la concesión de permiso para asistir a consultorios médicos, siempre que se justifique la ausencia con los documentos expedidos por los facultativos en los que figure día, hora y motivo de la visita. Se dispone que se comprende el tiempo de desplazamiento y que el regreso a la empresa se realizará siempre que exista tiempo prudencial para ello. Además se establecen reglas para la recolocación de los trabajadores con capacidad disminuida y preferencias para la ocupación de determinados puestos (porteros, ordenanzas, vigilantes), similares a las ya citadas en otros convenios (art. 34).

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, establece gratificaciones por jubilación para los trabajadores mayores de 60 años (art. 33) y una reserva de un 5% de plazas para los trabajadores de capacidad disminuida (art. 54).

A su vez, este convenio contempla reglas muy claras y sencillas en materia de visitas al médico. En el art. 32 se determina que estas horas serán retribuidas en los siguientes casos: si de la visita se deriva una baja; si se trata de una visita al especialista por remisión del médico de cabecera; o dos horas retribuidas como máximo por cada visita al médico de cabecera, con justificación posterior de dicha visita.

El CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel regula, simplemente, la posibilidad de jubilación a los 64 años (art. 15.2) y la obligación empresarial de suscribir un seguro que cubra determinadas cantidades en caso de fallecimiento o gran invalidez o invalidez absoluta derivados de accidente laboral o enfermedad profesional.

Más amplia es la obligación de aseguramiento que establece el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, que en su art. 19 obliga a asegurar el riesgo de fallecimiento, incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta y gran invalidez, sea cual sea la causa de estas circunstancias y por los importes que establece. En todo caso el precepto exonera a las empresas si las aseguradoras se negasen a asegurar a algún trabajador por causas lícitas conforme a la normativa de seguros.

Este convenio no contempla ninguna otra regulación sobre protección social, más allá de un llamamiento a que se cumpla la regulación vigente en materia de integración social de los trabajadores minusválidos (sic) y afectados de incapacidad permanente parcial.



## 10. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

*Gemma Fabregat Monfort*

La movilidad geográfica es la institución jurídica que permite que el empresario, de concurrir motivos, pueda imponer al trabajador un cambio de puesto de trabajo que implique cambio de residencia. Se encuentra regulada en el art. 40 ET, pero tal precepto legal no contempla una única manifestación de cambios geográficos, sino que por el contrario y en atención a la mayor o menor trascendencia permite distinguir hasta dos modalidades distintas de cambios locacionales: 1) el traslado, que se caracteriza por tener una duración indefinida o al menos superior a los 12 meses en el periodo de tres años; 2) el desplazamiento o movilidad geográfica limitada temporalmente a un periodo no superior a esos 12 meses dentro de un periodo de 3 años.

Con todo, estos son los cambios locacionales que cuentan con expresa regulación en la norma, pero también puede haber otros cambios que quedan al margen del art. 40 ET y que pueden ser susceptibles de regulación en convenio.

Me refiero, por ejemplo:

1º. Cambios de puesto, locacionales, dentro de la propia empresa, que quedan dentro del poder de dirección del empleador.

2º. Cambios de centro que no impliquen cambio de residencia, y que, por tanto, no constituyen un traslado ni un desplazamiento en los términos del art. 40 ET, por lo que a este respecto se estará a lo que decida el empleador a menos que se concrete otra cosa en convenio o pacto.

3º. Cambios solicitados por el trabajador (y aceptados por el empresario, porque el trabajador por si mismo no puede imponerlos); directamente consensuados entre las partes; cambios por reagrupación familiar; permutas, o cambios que pueden solicitar las víctimas de la violencia de género.

De acuerdo con la realidad a la que acaba de hacerse referencia, las posibilidades de negociación son varias. Así, y diferenciando entre las tres manifestaciones de movilidad geográfica, las posibilidades de que disponen los sujetos negociales pueden reconducirse a lo siguiente:

1º) Movilidad geográfica del art. 40 ET: pudiendo diferenciar en ella entre traslado y desplazamiento y el procedimiento a seguir. Así, por ejemplo, podrían regularse las causas que dan derecho a uno y otro; el procedimiento a seguir en aras a imponer un cambio de estas características; el plazo del preaviso; las opciones que tiene el trabajador afectado; la indemnización, etc.

2º. Cambios o movilidades geográficas al margen del art. 40 ET. En este caso podría regularse, por ejemplo:

a) un procedimiento con garantías para aquellos cambios que pueda solicitar el trabajador.

b) los términos en los que se va a proceder en las permutas y cambios por agrupación familiar.

c) el régimen jurídico de la movilidad geográfica prevista para las víctimas de la violencia de género, etc.

d) el régimen jurídico de la movilidad geográfica sin cambio de residencia.

Teniendo en cuenta lo anterior en cuanto a posibilidades reales de negociación, tras el análisis realizado, las más relevantes líneas de tendencia en la negociación colectiva objeto de nuestro análisis agruparían los convenios en los siguientes modelos:

1º) Convenios que no regulan la movilidad geográfica.

2ª) Convenios que remiten a la ley cuando regulan la movilidad geográfica (traslados y desplazamientos).

3º) Convenios que contienen expresamente una regulación de la movilidad geográfica, y que además lo hacen de una de estas formas:

a) Refiriéndose en exclusiva a los traslados y desplazamientos del art. 40 ET.

b) Abordando asimismo lo que puede ocurrir en otros casos, especialmente cuando el cambio lo solicite el trabajador.

### 10.1. CURTIDOS, CORREAS, CUEROS Y PIELES

Al respecto de este ámbito existe una regulación expresa en relación con la movilidad geográfica y, además, mejorando la regulación legal.

De hecho, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería, en la regulación expresa que contiene al respecto de movilidad geográfica (art. 55) ratifica el derecho del trasladado a percibir una indemnización por todos esos conceptos, al tiempo que ratifica la posibilidad legal de la extinción extrajudicial indemnizada. Además de esta referencia expresa a lo ya contemplado en la ley; se regula todo un procedimiento formal que precederá a la movilidad, del que cabe destacar, como mejora más relevante, la fijación de un plazo de hasta tres meses para que el afectado pueda contestar afirmativa o negativamente a la orden de traslado; además de que se menciona otra cuestión también ciertamente peculiar: el que se contemple expresamente el mantenimiento del derecho a la indemnización por los posibles gastos sufridos por un trabajador en cumplimiento de una orden de traslado empresarial, aunque ésta luego se pudiera considerar injustificada.

Como fácilmente puede deducirse se trata de una buena cláusula negocial. No sólo porque regula expresa y exhaustivamente la movilidad geográfica, lo que por sí ya es importante, sino además porque lo hace conteniendo una regulación más protectora para los trabajadores afectados por un cambio de estas características.

En cualquier caso, conviene tener en cuenta que si bien ese art. 55 se refiere a traslado de maquinaria o de centro de trabajo, sin más, habrá de interpretarse que no resultará de aplicación a los cambios de centro que impliquen cambio de residencia habitual cuando afecten a la totalidad de la plantilla siendo ésta superior a 5 personas, pues en ese caso la ley no se limita a exigir la presencia de los representantes de los trabajadores sino que exige abrir un plazo de negociación para con esos representantes de los trabajadores.

Ahora bien, también es verdad que, si en relación con la movilidad funcional, como se ha dicho, en el ámbito de aplicación de este convenio sólo se indica que se «reconoce una movilidad funcional amplia» (art. 29), en el art. 28 mediante lo que parece ser una confusión de conceptos se habla de «*traslado individual*» y se fija todo un procedimiento a ese respecto, cuando en realidad parece estar pensando en una movilidad de funciones y no en un cambio locacional. En ese sentido, el art. 28.5 dice que «*en los casos de traslado individual de un puesto de trabajo hay que tener en cuenta lo siguiente: a) durante el periodo de adaptación, cuando éste sea necesario, se respetará el salario profesional más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo; b) durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de finalización del periodo de adaptación, cuando éste proceda, se respetarán las tarifas/coeficientes de incentivos de su puesto de procedencia, cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto*». Digo que parece una confusión de cambio, en el sentido de estar referido no tanto al traslado como concepto jurídico relativo al cambio locacional y sí al cambio funcional, porque un mero cambio locacional, supone el mantenimiento del salario y no exige periodo de adaptación, ya que lo único que se altera es el lugar físico en el que se prestan los servicios pero lo demás se mantiene. No ocurre lo mismo en un cambio de funciones, de cometidos, en el que sí puede haber variación de salario y en el que sí puede tener sentido la cláusula expuesta sobre el mantenimiento del salario y la necesidad de fijar un plazo de adaptación, etc.

## 10.2. CALZADO

En este ámbito existen ejemplos tanto de ausencia de regulación como de regulación exhaustiva.

Así, el CC estatal de la Industria del Calzado no establece nada en este sentido, lo que no es muy extraño. Es más, de entre todos los convenios analizados en el sector de la piel, un importante número de ellos adolece de falta de regulación en este sentido.

No obstante, sí se refiere, aunque en exclusiva a los traslados y desplazamientos del art. 40 ET, y además haciéndolo de forma exhaustiva, el CC de la Provincia de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (arts. 15 y 16), en el que pueden apreciarse, por un lado, mejoras respecto a la selección de

los trabajadores afectados, puesto que condiciona el traslado a que el trabajador lleve en la empresa menos de 10 años y a que sea seleccionado sólo una vez y según el orden inverso al de la antigüedad. Aunque sin que esta limitación afecte al personal técnico titulado. Por otro lado, contempla mejoras respecto a las consecuencias del traslado, en el sentido que el trasladado, previa justificación, perciba el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y familiares que convivan con él; transporte de mobiliario, ropa y enseres; indemnización en metálico igual a dos meses de salario real; vivienda adecuada a sus necesidades con unas características similares a las que viniera disfrutando y, si esto no fuera posible, abono al trasladado de la diferencia de renta.

La mejora que, por su parte y por lo referente a traslados ex art. 40 ET, contiene la regulación del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 51), va referida a la indemnización en caso de negativa del traslado, respecto de la que se prevé la percepción de una cuantía de 40 días por año, frente a los 20 que establece la ley; y también al plazo de preaviso a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores en caso de traslado de maquinaria o centro de trabajo a otra localidad, que se sitúa en seis meses de antelación como mínimo. Por lo que se refiere a los desplazamientos, este convenio establece el derecho a la indemnización necesaria para hacer frente a los gastos sufridos por el trabajador en el cumplimiento de la orden empresarial.

Pero la regulación del CC de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, no se limita a las movi- lidades geográficas previstas en el art. 40 ET. Por el contrario, también afecta a lo que puede ocurrir en el resto de movi- lidades geográficas (art. 15). A este respecto debe destacarse lo siguiente:

1º. En el traslado solicitado por el trabajador: se prevé la ausencia de indemnización por los gastos que origine el cambio. El trabajador lo solicita, la empresa lo acepta y no hay indemnización alguna en favor de nadie.

2º. Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

3º. Cuando se trate de una permuta, la regulación de este convenio hace mención a la posibilidad de que se tengan en cuenta las

necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar en aras a decidir si se acepta por parte de la empresa la permuta que solicitan los trabajadores. Trabajadores que siempre, eso sí, deben ser de la misma empresa, categoría, grupo y subgrupo.

### 10.3. MARROQUINERÍA

La regla imperante en este subsector respecto a la movilidad geográfica es la de una ausencia total de regulación. De hecho ninguno de los convenios analizados regula algo al respecto.

### 10.4. VARIOS

Lo mismo que en el caso anterior puede decirse respecto a este otro ámbito: O no se contiene mención alguna a la movilidad geográfica o, en el caso de referirse a ella, la regulación únicamente contiene una remisión a la ley.

Así, entre los convenios que no regulan la movilidad geográfica cabe incluir el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel; el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina; el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz; y el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería.

La única regulación que existe, remite a la ley al contemplar la movilidad geográfica, y es la del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares que, a modo de cláusula de estilo, se remite a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores a este respecto (art. 29).

Es decir, que en todo este ámbito no se regula nada nuevo respecto a lo reconocido en la legislación laboral vigente.

## 11. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

*Gemma Fabregat Monfort*

La modificación de las condiciones de trabajo supone un cambio respecto a aquello que se pactó en el momento de concertarse el contrato de trabajo. Por eso, tomando como referencia el motivo del cambio, pueden distinguirse hasta tres tipos de cambios en las condiciones de trabajo: 1) automáticos, cuando cambia la norma legal o el convenio de referencia; 2) por mutuo acuerdo; 3) impuestos unilateralmente por el empresario, según el procedimiento del art. 41 ET.

Pero claro, no todos los cambios en las condiciones de trabajo que impone el empleador son modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Sólo lo son aquellos que puedan calificarse como trascendentes (según la importancia del cambio, la duración y las alternativas dispuestas por la empresa en favor del trabajador afectado). Cuando así sea, cuando se trate de una verdadera modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la efectividad del cambio se condicionará a cuatro circunstancias:

1º. La concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas y de producción; además de que así se consiga acreditar en aras a justificar la adopción de la decisión de modificar sustancialmente.

2º. La necesidad de cumplir con un límite temporal que en este caso es identificable con el tiempo por el cual el empresario puede imponer la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y podrá ser doble: 1º) el mismo que el de la causa que justificó el

cambio, ó 2º) se identificará con la duración de la condición. Cuando ocurra esto último, de alterarse la norma que regulaba la condición y sustituirse por otra, la modificación que existía respecto a la primera condición desaparece en cuanto esa condición se sustituye por otra.

3º. La imperativa obligación de notificar al trabajador el cambio al que se le va a someter, con una antelación mínima de 30 días desde su efectividad.

4º. La necesidad de notificar el cambio de funciones a la representación legal de los trabajadores con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Pero además de lo anterior, que es requisito común para todos los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el empresario está obligado a cumplir con una serie de trámites formales que son distintos según legalmente se considere que la modificación es individual, o que la modificación es de carácter colectivo, o que la condición que se pretende cambiar o modificar se encuentra reconocida en convenio y es identificable con alguna de las siguiente materias: horario; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración, o sistema de trabajo y rendimiento.

Así:

— La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, a menos que el convenio establezca otra cosa, únicamente requiere la mera notificación al trabajador y a los representantes de los trabajadores con una antelación de 30 días como mínimo respecto a su efectividad de la decisión modificativa adoptada.

— En el caso de las modificaciones sustanciales de carácter colectivo, es necesario abrir un periodo de consultas no inferior a 15 días con la representación de los trabajadores, estudiándose durante el periodo de consultas y de forma conjunta, tanto alternativas a las modificaciones que el empresario pretende introducir, como posibles compensaciones a los trabajadores afectados, o incluso la determinación objetiva de los trabajadores cuyas condiciones vayan a modificarse.

— En el caso de las modificaciones sustanciales de las condiciones fijadas en convenio, necesariamente se deberá adoptar un acuerdo con los representantes de los trabajadores si se quiere modificar sustancialmente condiciones que se encuentran reconocidas en ese convenio colectivo y que afecten a: horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo o rendimiento

pues las restantes, salvo que el convenio establezca otra cosa, son inmodificables. En todo caso debe tenerse en cuenta que el convenio puede regular también procedimientos concretos para la modificación de las condiciones que regula.

De acuerdo con la realidad legal a la que acaba de hacerse referencia, las posibilidades de negociación son varias. Diferenciando entre las distintas manifestaciones de la modificación sustancial, las alternativas de que disponen los convenios pueden reconducirse a lo siguiente:

1º. Modificación sustancial por mutuo acuerdo —al margen del art. 41 ET—: respecto de estos cambios sustanciales que, obviamente, aunque queden fuera del ámbito del art. 41 ET, siempre deberán respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, y en especial, el derecho a la dignidad profesional, en el convenio colectivo se podrá articular toda una serie de medidas que especifiquen su régimen jurídico, plazos de preaviso, garantías o compensaciones para los afectados, etc.

2º. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario ex art. 41 ET: Pudiendo diferenciarse, en ese sentido, entre modificaciones contractuales individuales; modificaciones contractuales colectivas; y modificaciones de convenios. Así, por ejemplo, podrían regularse las causas que dan derecho a la modificación; el procedimiento a seguir, el plazo de preaviso, las opciones que dispone el trabajador afectado; la indemnización, etc. Aunque en todo caso respetando los mínimos legales imperativos.

No obstante todo lo anterior, y la importancia que puede tener una exhaustiva regulación convencional de la institución de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en favor de la estabilidad en el empleo, por cuanto que la de la modificación sustancial es seguramente la más importante medida de flexibilidad interna de nuestro ordenamiento jurídico y, por tanto, clara alternativa a la política de contratación temporal y despidos indemnizados, lo cierto es que en los convenios colectivos estudiados no se aprecia una opción por regular estas cuestiones. De hecho, no es esta una materia con mucho protagonismo a nivel negocial, salvo en lo referente al establecimiento de sistemas de organización del trabajo, concretamente de fijación de rendimientos y consiguiente incentivación, que parece que merecen un tratamiento diferenciado pues sí que tienen una cierta importancia en el sector. Veámoslo con un poco más de detalle.

## 11.1. LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN GENERAL

Dejando al margen, como se dijo, lo relativo a la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo, lo que se detecta en la negociación colectiva del sector en esta materia es bien poco.

En concreto pueden apuntarse las consideraciones que a continuación se exponen.

### 11.1.1. Curtidos, correas, cueros y pieles

La ausencia de protagonismo de esta materia en los convenios se hace patente en el subsector de curtidos, correas, cueros y pieles en el que apenas se menciona la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Evidentemente, esa ausencia general de regulación no significa que en este ámbito funcional, territorial y personal concreto, en el ámbito de la piel, no se pueda recurrir a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se puede, claro que se puede: en base al art. 1255 del Código Civil en el caso del mutuo acuerdo entre las partes; y en base al art. 41 ET, para el supuesto de que sea el empleador el que ante la concurrencia de causa decida imponer un cambio de estas características. Lo único que supone la ausencia de regulación a este respecto, tiene que ver con la ocasión perdida de mejorar el régimen jurídico de la modificación sustancial, en el sentido de concretarlo, especificarlo y completarlo.

De cualquier forma, indirectamente, puede entenderse que en la regulación convencional objeto de nuestro análisis se hace referencia a la modificación sustancial cuando se menciona o se regula la organización en el trabajo y se reitera que le corresponde ejercerla a la dirección de la empresa, ratificando implícitamente la opción legal. Caso, por lo que aquí interesa, de la regulación del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería cuyo art. 28, entre otras cosas, expresamente se refiere a la competencia de la empresa para *«efectuar durante el periodo de organización de trabajo, las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución de personal...»*.

### **11.1.2. Calzado**

En el subsector del calzado se repite la tendencia negocial expuesta. No se regula nada acerca de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves; mientras que en el CC estatal de la Industria del Calzado se ratifica el poder de dirección del empresario en la organización del trabajo, en general, con expresa mención al obligado respeto que en el ejercicio de esta potestad debe tenerse con los derechos fundamentales del trabajador (art. 8). Lo que, aunque no aporta nada, indirectamente nos recuerda que las condiciones de trabajo sólo se pueden cambiar según determina la ley y, por tanto, desde un ejercicio regular del poder de dirección del empleador.

### **11.1.3. Marroquinería**

Exactamente lo mismo ocurre en el subsector de marroquinería. O no se regula o la regulación sólo es una ratificación del poder de dirección del empleador.

Es decir, que en los casos en los que no se menciona expresamente la modificación sustancial, puede entenderse igualmente que indirectamente se hace referencia a la misma al señalar que la dirección de la empresa será la encargada de regular la organización del trabajo en la empresa, lo que ocurre por ejemplo, en el caso del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. Con ello no se introduce nada nuevo, no se nos dice nada que no esté en la ley, pero sí que puede tener importancia dados los efectos pedagógicos y de recordatorio que tiene para los empresarios y los trabajadores todo cuanto se contiene en el convenio; sobre todo en los casos en los que esta referencia a la dirección de la empresa como responsable última de la organización del trabajo corre pareja con una mención a la Comisión Paritaria y a las posibles facultades reconocidas convencionalmente para mediar en conflictos de esas características. Es el caso, por ejemplo, del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Reputados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 31); o el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 32), que básicamente con-

tienen una cláusula de estilo a ese respecto, en la que viene a decirse eso mismo: que a efectos de la organización del trabajo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Comisión Paritaria en este convenio y lo dispuesto en la cláusula adicional de este convenio colectivo.

#### 11.1.4. Varios

Lo mismo que se ha expuesto anteriormente, puede reiterarse respecto a este otro ámbito. O no se negocia, o se ratifica el poder de dirección en este sentido cuando se subraya que el empresario será el que organizará el trabajo en la empresa. A lo mencionado se le une una excepción a esta común ausencia de tratamiento expreso. Se trata del CC de la Comunidad de Madrid de Confec-ción de Peletería Fina. En realidad es una mera referencia a modo de cláusula de estilo. Pero, en fin, es regulación aunque mínima, pues se limita a exigir una «suficiente antelación» para que la dirección de la empresa comunique a la representación sindical la decisión de modificar sustancialmente la organización del trabajo (art. 11).

### 11.2. EL ESTABLECIMIENTO Y MODIFICACIÓN DE SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RENDIMIENTO

Entre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo es importante prestar especial consideración a la ordenación práctica del trabajo, especialmente en lo que tiene que ver con la implantación y modificación de sistemas de organización del trabajo y rendimiento.

Es evidente que, si el convenio no dice lo contrario, la organización práctica del trabajo es competencia del empleador en el ejercicio de sus funciones directivas. No obstante, también es verdad, que en los casos en los que se establezca una especial regulación en convenio colectivo se deberá estar a lo pactado y, precisamente, los convenios son el instrumento adecuado para regular la materia si bien, en el ámbito sectorial, más que nada para concretar pautas a utilizar después en la negociación o implantación en la empresa de las decisiones al respecto.

De hecho, cualquier implantación de sistemas de trabajo medido y rendimiento allí donde hasta ese momento no existían supone, sin duda, una clara modificación sustancial de la organización del trabajo. Igualmente, un cambio del sistema existente supone o puede suponer, también, una modificación sustancial en ese sentido, aunque pueden existir, ciertamente, modificaciones puntuales que no se consideren como tales y al respecto la negociación colectiva puede entrar a diferenciar lo que se considera modificación sustancial de lo que no es.

En principio no constituirá un supuesto de modificación sustancial aquél cambio que no altere de manera relevante el sistema de control y rendimiento fijado y, por lo tanto, son cambios susceptibles de llevarse a cabo de acuerdo con lo pactado en el convenio colectivo o, en su defecto, al amparo del ejercicio razonable del poder de dirección empresarial.

El resto, esto es, aquellos cambios que supongan modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deben atenerse a lo previsto en el art. 41 del ET, salvo que existan previsiones más concretas y, en su caso, más garantistas en los convenios colectivos, lo que, como se verá a continuación, ocurre en bastantes convenios en el sector.

Para el estudio de los convenios que constituyen objeto de nuestro análisis se ha diferenciado entre cláusulas referidas a la organización del trabajo en general y cláusulas referidas a la fijación de un sistema de control y rendimiento y a su posterior modificación.

Especialmente se ha prestado atención al posible tratamiento de materias tales como: 1º) la determinación del rendimiento normal; 2º) la concreción de un periodo de prueba; 3º) el mantenimiento o no de los salarios ante la modificación de un sistema de control y rendimiento; 4º) la previsión expresa de la intervención de los representantes de los trabajadores, y 5º) la posibilidad o no de reclamación por parte de los trabajadores afectados.

El análisis de todas estas cuestiones refleja lo que sigue a continuación.

### **11.2.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

Al respecto del convenio estatal existente en el sector, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales

y Curtición de pieles para peletería, debe mencionarse la existencia de una específica cláusula referida a la organización del trabajo en general (art. 28), y de otra, en un precepto distinto (art. 43), delimitadora del sistema de rendimiento aplicable.

Así, por lo que se refiere a lo primero, esto es, a la organización del trabajo en general, el art. 28 atribuye esta competencia a la dirección de la empresa como parte de cuanto conforma el ejercicio regular del poder de dirección y control del trabajo. Ahora bien, este poder de dirección se ejercitará, según el convenio, de forma coordinada con el servicio de prevención laboral de la empresa, que asesorará a la dirección sobre las actividades preventivas a realizar para la adecuada protección de la salud y la seguridad. Siendo necesario, además, que sea oída la representación sindical en todo lo relacionado con la organización y la racionalización del trabajo, sin que ello suponga afectar negativamente a la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales.

Por lo demás, y en cuanto a la determinación de lo que debe entenderse como organización del trabajo, de forma meramente enunciativa y sin que el listado suponga exclusión de ningún tipo, es importante tener en cuenta que, según este convenio, se entiende como tal lo siguiente: 1º) la exigencia de la actividad normal y, consecuentemente, del rendimiento mínimo establecido; 2º) la adjudicación de las máquinas o de la tarea necesaria para el desarrollo de la actividad; 3º) la fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación; 4º) la vigilancia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que se hará dentro de la jornada laboral; 5º) la movilidad y redistribución del personal; 6º) efectuar durante el período de organización del trabajo las modificaciones en los métodos del mismo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones en las máquinas y de los materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate, y 7º) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Precisándose, además, que, si durante el período de prueba se obtuviesen actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas establecidas durante el mismo, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por este concepto una vez aprobadas las tarifas definitivas. En el caso de que las tarifas

no llegasen a establecerse definitivamente, el convenio prevé que se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

En lo que propiamente se refiere a implantación de sistemas de trabajo, se ratifica lo expuesto, al mencionar expresamente (art. 43) que corresponde a la empresa la iniciativa para la implantación de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo. Además, cuando se establezcan, podrán referirse a la totalidad de la empresa, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo, o a unidades homogéneas de trabajo.

El convenio señala en todo caso que, cuando la implantación parcial de un sistema de trabajo a tiempo medido aumente las cargas de trabajo en otra sección o puesto por encima del rendimiento normal, será de aplicación obligatoria en estos últimos también el propio sistema de trabajo.

Por lo que respecta al propio procedimiento a seguir, la regulación jurídica es asimismo exhaustiva (art. 44). De hecho, por lo que se refiere al papel que deben desempeñar los representantes de los trabajadores, y además de cuanto se analiza en el apartado sobre derechos colectivos, cabe decir que se regula su intervención de manera detallada, señalando que en el establecimiento y revisiones de sistema de organización de trabajo, así como de sistema de incentivación a tiempos medidos, será preceptivo el informe del comité de empresa o delegados/as de personal, de acuerdo con lo que se establece a continuación: a) la empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de las técnicas que existan al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al comité de empresa del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para la empresa en cuanto a su aplicación. Una vez finalizados los estudios, y si éstos se van a utilizar para modificar las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se informará a los afectados por lo menos con una semana de antelación al período de prueba; si lo desean, pedirán la presencia de los delegados/as de personal o del comité de empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de diez semanas; b) finalizado el período de prueba, la empresa facilitará al comité de empresa o delegados/as de personal el estudio razonado del mismo. En el supuesto de no existir comité de empresa, o delegados/as de personal, se facilitará a las federaciones sindicales que designen las personas afectadas En el plazo máximo de quince días

desde la recepción, la representación sindical de los trabajadores/as, asistida por su federación sindical, mostrarán su acuerdo o desacuerdo con el sistema implantado; c) en caso de conformidad o de silencio al respecto, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado; d) en caso de disconformidad se remitirán los informes de ambas partes a la Comisión Paritaria del Convenio, para que se pronuncie sobre si se ha observado el procedimiento correcto para la implantación del sistema; e) en caso de disconformidad con la resolución de la Comisión Paritaria, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET, sin perjuicio de que las partes de mutuo acuerdo puedan someterse al procedimiento arbitral que regula el propio convenio (art. 26).

En otro orden de cosas, y por lo que tiene que ver con los factores a considerar en la aplicación de un sistema de incentivos a la producción, el convenio señala que al respecto deben tenerse en cuenta los siguientes: a) el necesario período de adaptación al método de trabajo; b) la implantación por parte de la empresa del método; c) la perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar; d) la definición del nivel de calidad exigido en el trabajo y que corresponda a la exigible posteriormente; e) se tendrá necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por semanas.

En caso de revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivación, el convenio establece que, durante el período de prueba, la empresa deberá garantizar a su personal la media de los incentivos que hubieran obtenido en los noventa días anteriores de trabajo efectivo en jornada normal; además, durante el período de prueba no se podrá sancionar a los trabajadores por no alcanzar el mínimo exigible, cuando las causas sean ajenas a ellos o imputables al propio sistema.

Estamos, pues, ante una regulación bastante completa y, por tanto, acertada técnicamente.

### **11.2.2. Calzado**

Por lo que al sector del calzado se refiere, no se contempla regulación a este respecto en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usados y Duplicado de Llaves.

Sí que se contempla, sin embargo, y de forma muy detallada en los otros dos convenios de este ámbito de análisis: el CC estatal de la

Industria del Calzado y el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

De hecho, por lo que tiene que ver con el primero de estos convenios citados, el CC estatal de la Industria del Calzado, la regulación que se prevé se refiere al sistema de organización y rendimiento en cinco preceptos (arts. 9 a 13), delimitándose de forma exhaustiva y por separado: 1º) la implantación de sistemas (art. 9); 2º) la determinación de la actividad y la calidad (art. 10); 3º) los tiempos de paro y espera (art. 11); 4º) la revisión de los tiempos y rendimiento fijados (art. 12), y 5º) la regulación del trabajo a destajo (art. 13).

En relación con lo primero, es decir, con la implantación de sistemas de organización y rendimiento, la regulación que en este convenio se contiene se asemeja mucho a la mencionada al respecto en el ámbito anterior, el del curtido. De hecho, en el CC estatal de la Industria del Calzado (art. 9) se insiste en la idea de que la iniciativa de instauración de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la empresa, si bien aquí no se exige que se realice en coordinación con el sistema de prevención de la empresa, lo que sí se contemplaba en el caso del curtido.

Lo que sí es posible aquí, como también ocurría en el convenio anteriormente citado, es que el sistema de incentivos se implante en la totalidad de la empresa, en secciones determinadas o centros o lugares de trabajo, o en unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo. Al igual que en el caso precedente, cuando la implantación parcial de un sistema de trabajo a tiempo medido aumente las cargas de trabajo en otra sección, centro o puesto, por encima del rendimiento normal, será de aplicación obligatoria, en estos últimos, el citado sistema de incentivos.

En lo que respecta a la participación de los representantes de los trabajadores, conviene tener en cuenta que expresamente se establece que, en el establecimiento de sistemas de organización del trabajo así como de sistemas de incentivación a tiempos medidos, será preceptiva de acuerdo con lo que se establece a continuación, que es, también, similar a lo expuesto en relación con el convenio del ámbito del curtido:

1º) La empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de las técnicas que existan al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para el empresario en cuanto a su aplicación.

2º) Una vez finalizados los estudios y si se van a utilizar para la modificación de las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se entregarán a los afectados con una semana de antelación al período de prueba; éstos, si lo desean, pedirán la presencia y el asesoramiento de los delegados de personal o miembros del comité de empresa y de técnicos de las Centrales Sindicales, a quienes la empresa facilitará la entrada en ella para que realicen las mediciones y comprobaciones que consideren necesarias, con el fin de compararlos con el estudio de la misma.

Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de prueba de trece semanas.

En el último día del período de prueba los trabajadores afectados, o en su caso el comité de empresa o los delegados de personal, asistidos por sus técnicos, vendrán obligados a entregar el informe y si no entregan éste se entenderá que es positivo. Quince días antes de la terminación del período de prueba, la empresa recordará por escrito la finalización del indicado plazo.

En caso de conformidad, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado.

En caso de disconformidad del informe presentado por el comité de empresa o delegados de personal, se tramitará como conflicto colectivo, siguiendo el procedimiento que el propio convenio regula en sus artículos 65 y siguientes.

3º) El convenio señala que la aplicación de un sistema de tiempos deberá tener en cuenta una serie de factores, entre los que cabe resaltar: a) la implantación por parte de la empresa del método; b) el necesario período de adaptación de los trabajadores afectados por el método de trabajo; c) la perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar; d) la regularidad en el suministro y calidad de materias primas, en la calidad de las herramientas y el funcionamiento correcto de la maquinaria; e) la definición del nivel de calidad exigible en el trabajo y que corresponda al exigible posteriormente; f) el número de horas efectivamente trabajadas por jornada.

4º) En la implantación de nuevos sistemas de incentivación y durante el período de prueba, la empresa deberá garantizar a los trabajadores, como mínimo, los incentivos que hubieran obtenido, como media, en los 90 días anteriores de trabajo efectivo en jornada legal de trabajo, siempre y cuando se desarrolle la misma cantidad de

esfuerzo en el trabajo. Dicho período se verá reducido en el tiempo necesario a fin de que en dicho cálculo no se utilicen incentivos calculados conforme al salario del convenio del año anterior.

Durante el período de prueba, el trabajador no podrá ser sancionado por no alcanzar el mínimo exigible, cuando las causas sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema.

5º) En los centros en que sea aplicable algún método científico de medición del trabajo, se considerará actividad normal, aquella que en los distintos y más comunes sistemas de medición (centesimal, Bedaux, etc.), se corresponde con los índices de 60, 75 y 100. Se considerará actividad óptima la que corresponde en los anteriores sistemas a los índices 80, 100 y 135.

6º) Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas cuando de forma continuada se alcancen actividades superiores al 140 o sus equivalentes en otras escalas, que será el mínimo de revisión. La diferencia entre el óptimo (133 o equivalentes) y el mínimo de revisión (140 o equivalentes) se considerará como margen de garantía para los trabajadores.

El convenio tampoco se olvida de regular la determinación de la actividad y la calidad (art. 10), más bien al contrario pues es una cuestión que contempla de forma muy exhaustiva, señalándose que:

1º) La actividad se calculará por la relación existente entre la producción obtenida y la producción considerada o establecida como normal. Teniendo en cuenta que, para el establecimiento del rendimiento normal en un sistema racionalizado, se tendrá en cuenta como mínimo el coeficiente de fatiga, por necesidades personales, la base por fatiga, el esfuerzo físico, iluminación, monotonía, ruidos, calor, humedad, concentración, etc. A partir de tal determinación, la línea de incentivos será una recta definida por los puntos siguientes: a rendimiento normal, el salario correspondiente a la categoría profesional.

2º) La empresa no podrá aumentar las exigencias de calidad del trabajo, respecto de aquella existente en el momento de la implantación del sistema de incentivos, salvo que se incremente el precio por unidad de tiempo o la cantidad de trabajo disminuyese en relación con el nuevo nivel exigido. A los efectos de éste apartado, se tendrá en cuenta lo establecido en el apartado 3.e) del artículo 9, que se refiere a la definición del nivel de calidad exigible en el trabajo y que corresponda al exigible posteriormente.

Tendrán la consideración de tiempos de paro y espera, según expresamente viene a decir el art. 11 del CC estatal de la Industria del Calzado, al que aquí estamos haciendo referencia, aquellos en los que el trabajador haya de permanecer inactivo por causas que, siendo ajenas a la voluntad del trabajador, sean imputables a la empresa, salvo en las circunstancias recogidas en la legislación vigente como no imputables a ninguna de las partes. Cuando el tiempo de paro y espera se produzca por causas ajenas a la voluntad del trabajador e imputables a la empresa, el trabajador percibirá en concepto de prima, el promedio de lo percibido en el mes anterior.

La revisión de tiempos y rendimientos también se regula de forma expresa en el art. 12 de este convenio, que viene a decir que se deberá efectuar, entre otros en los siguientes supuestos: a) por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos; b) cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o de medición; c) cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador no alcancen reiteradamente y por causas ajenas a su voluntad el considerado como rendimiento normal; d) cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.

En estos supuestos los valores obtenidos se presentarán en primer lugar a los operarios afectados y a sus representantes legales y a los técnicos sindicales. En caso de disconformidad con la revisión efectuada, los trabajadores podrán instar el procedimiento previsto en el artículo 41 del ET. El período de prueba para estos casos será de siete semanas. Vencido dicho período no se considerará sanción el adecuar las percepciones a los rendimientos y siempre a resultas de la resolución que en su día se dicte.

Finalmente, en cuanto a este convenio es importante tener en cuenta que el trabajo a destajo es objeto de una específica regulación en el art. 13.

A este respecto se establece que en las empresas que se vaya a destajo o prima, y ésta no sea obtenida por un sistema científico de los enunciados con anterioridad en el propio convenio, se efectuará de común acuerdo entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo, pudiendo los trabajadores recabar la asistencia de los delegados de personal o comité de empresa. En caso de que los trabajadores no recabasen la presencia de sus representantes electos, la empresa deberá informarles del acuerdo.

Cuando la fijación de precios verse sobre tareas de nueva implantación y cuando no se llegue a un acuerdo sobre su precio, se solicitará la intervención urgente de la Comisión de Mediación, al objeto de que dictamine. Una vez fijado el precio, se practicará liquidación de diferencias, con efecto retroactivo.

El convenio añade que, las empresas que actualmente trabajen a destajo o métodos no controlados por tiempo y deseen implantar sistemas de medición a tiempo, garantizarán a todos los trabajadores afectados, en caso de llegar a acuerdo en la implantación de nuevos sistemas, como mínimo y en concepto de «garantía ad personam», la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos seis meses, siempre que alcancen similar nivel de producción al que obtenían por el anterior sistema; la citada garantía se reducirá en la misma proporción en que se vea disminuido el referido nivel de producción, salvo que las causas de disminución sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema implantado.

Finalmente se regula que, al margen de lo expuesto, los destajos se pactarán libremente y que, en todo caso, se garantizará el salario de convenio.

También aquí estamos ante una regulación completa.

Aunque también contempla referencia expresa al rendimiento, la regulación del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, es mucho más parca. De hecho únicamente hace referencia a la misma en un precepto: el art. 10.

Este precepto, bajo el genérico título de rendimiento, determina los elementos que se deberán tener en cuenta en su ámbito de aplicación a efectos de implantar los sistemas de organización del trabajo. En concreto establece los siguientes:

1º) Para el establecimiento de un sistema de rendimientos en base a primas e incentivos, fijación de la actividad normal y óptima, y cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe del comité de empresa o delegados de personal; informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2º) Se deberá limitar hasta el máximo de 12 semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3º) Finalizado el periodo de experimentación, y en el plazo máximo de 15 días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o desacuerdo del comité de empresa o delegados de personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar

informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

4º) En el plazo de diez días después de recibir el escrito razonado del Comité de empresa o delegados de personal, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control del trabajo e incentivos, sin perjuicio de que aquellos presenten reclamación ante el organismo laboral competente.

5º) Se deberá exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas para cada puesto, así como de las tarifas aprobadas, de forma clara y precisa.

6º) Finalmente señala que, cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en las empresas el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos, de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores regulados en el propio convenio.

### **11.2.3. Marroquinería**

También a este respecto la regulación es detallada en el sector de marroquinería.

En realidad, en los convenios que conforman este grupo, la regulación de la organización del trabajo, el rendimiento y los incentivos es similar en bastantes casos. Así, el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid, y Palencia (arts. 31 a 34) y el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (arts. 32 a 35) son básicamente iguales.

En ambos se está a lo que dice el ET al respecto de la organización de trabajo, es decir, que se ratifica el poder de dirección del empleador, sin perjuicio de mantener la competencia de la Comisión Paritaria y lo que se haya podido pactar en los acuerdos en las empresas a que se refiere la cláusula adicional del convenio (art. 31 y art. 32 respectivamente).

Igualmente se establece la posibilidad de exigir la actividad normal a la totalidad del personal de la empresa (arts. 32 y 33, de forma respectiva) y se define el rendimiento pactado y el incentivo (arts. 33 y 34, respectivamente), además de concretarse las obligaciones de la empresa en la organización de trabajo (arts. 34 y 35).

En ese sentido, por lo que se refiere al rendimiento pactado e incentivo, se nos advierte (arts. 35 y 36 de cada uno de los convenios mencionados) que el rendimiento normal, que se corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y que la empresa podrá exigirlo en cualquier momento, teniendo en cuenta que para establecer el incentivo debe partirse del rendimiento mínimo exigible.

El rendimiento normal y el incentivo establecidos por la empresa, de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que ésta realice, de no ser aceptados por las personas afectadas, se someterán a juicio y conocimiento de la Comisión Paritaria, que dictará, previos los informes que estime pertinentes, el correspondiente informe, regulación que introduce la duda acerca de si la resolución de ésta vincula a las partes de algún modo o es un mero informe más.

En cuanto a la remuneración del rendimiento mínimo exigible, ésta queda determinada por el salario base convenio y la antigüedad que corresponda en cada caso.

El convenio señala que los incentivos podrán ser: colectivos (sección, grupo, etc.) o individuales, según determine la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo no sea fácilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancía y manufacturas, etc., y en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, estos convenios señalan que se establecerá, en el caso de implantarse sistemas de productividad en la empresa, un sistema de valoración indirecta de cargas de trabajo que se aplicará a ese personal.

Una vez establecido el sistema de incentivos, las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 50% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible. Las empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente, incluso suprimir los incentivos en forma individual a quienes por falta de aptitud, atención, interés, o por cualquier otra causa de índole subjetiva no obtuvieran el debido rendimiento o perjudicaren ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recabando informe no vinculante al respecto de los comités de empresa o delegados/as de personal; informe que deberá ser previo a la toma de tal decisión.

Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general o por secciones previa información a la representación de los trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa. En tales supuestos, las personas percibirán las retribuciones correspondientes al salario base del convenio más los aumentos que en cada caso les correspondan por antigüedad.

Por lo que respecta a las obligaciones del empresario en este sentido, se establece todo un elenco de lo que le corresponde al empleador realizar en el trámite de implantación de estos sistemas. Así, son obligaciones de la empresa: 1º) limitar hasta un máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización; 2º) recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de las personas que trabajan, que se expresará a través del comité de empresa, y en caso de que éste no estuviera constituido, por una comisión integrada por el/los delegado/s y/o la/s delegada/s de personal y dos personas cualificadas, una con más de diez años de antigüedad en la empresa o la más antigua si nadie llevará diez años, y la otra, que llevará menos de diez años de antigüedad, elegida de entre la plantilla; 3º) el comité de empresa o la Comisión, en su caso, redactará un acta de conformidad con los acuerdos razonados de los tiempos examinados; 4º) en caso de existencia de acuerdo, éste será de aplicación en los términos que se expresen en el mismo; 5º) en los casos de desacuerdo y en el plazo de veinte días laborales, se elevarán los estudios técnicos y de tarifa a la Comisión Paritaria del Convenio para el informe preceptivo, previo a la presentación ante la jurisdicción social; 6º) en los casos de disconformidad, se liquidarán las diferencias resultantes de acuerdo con la resolución pertinente desde la fecha de implantación del sistema.

Puede verse que, en esencia, el trámite de implantación parte de fundamentos similares a los analizados en los convenios que se estudiaron anteriormente.

También referido a la organización del trabajo y al rendimiento, pero incidiendo más en aquello que debe entenderse como facultad de la empresa a efectos de la organización del trabajo, puede señalarse el art. 16, primer apartado, del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), que a ese respecto, y tras mencionar expresamente que la organización del trabajo es competencia de la empresa, viene a señalar todo aquello que es susceptible de considerarse como tal.

Acto seguido, en el segundo párrafo del propio art. 16, igual que se hace en otros convenios analizados, se insiste en el procedimiento para la implantación por parte de la empresa del sistema de organización del trabajo. A ese respecto se ratifica la necesidad de comunicar a la representación legal de los trabajadores la decisión de modificar sustancialmente la organización del trabajo con antelación suficiente. Insistiendo, además, que la experimentación tendrá una duración máxima de diez semanas. Se señala igualmente que, finalizado el periodo de prueba, es necesario recabar la conformidad o el desacuerdo de los representantes de los trabajadores; y, tras lo anterior, en un plazo de 10 días la empresa decidirá si implanta o no las nuevas tarifas. Siendo también de 10 días el periodo de que disponen los trabajadores para recurrir conforme al convenio.

En los dos preceptos que siguen con la regulación del tema, el art. 17 y el art. 18, continuando con normas de productividad se dan una serie de definiciones al respecto de la organización del trabajo y también en relación al rendimiento pactado.

Por lo que tiene que ver con lo primero, se define de forma casi idéntica a lo estudiado en los casos anteriores lo que hay que entender por: actividad normal; actividad óptima; rendimiento normal; rendimiento óptimo; tiempo máquina; tiempo normal; trabajo libre y trabajo limitado.

Por otra parte, en el art. 18 se insiste en la consideración del rendimiento pactado, estableciendo las reglas que deben seguirse para el caso en que, a la entrada en vigor del convenio, las empresas que tuviesen ya medido el rendimiento normal de sus productores, decidieran cambiarlo.

A ese respecto, el convenio establece que deberán tenerse en cuenta las siguientes cuestiones: 1º) las primas e incentivos que se abonen en ese momento a rendimiento normal, quedarán absorbidas por el salario convenio hasta el límite posible, respetando las condiciones más beneficiosas existentes a la entrada en vigor del mismo; 2º) caso de que el rendimiento individualizado de los puestos de trabajo sea difícilmente medible, podrán ser establecidos por las empresas unos índices de producción basados, exclusivamente, en el promedio de producción realizado por cada equipo, sección o conjunto de trabajadores que realicen una misma tarea; 3º) cuando las peculiares características de la organización del trabajo de una empresa hagan prácticamente imposible la individualización de tareas en cualquiera de las formas expresadas en el apartado ante-

rior, se entenderá a todo el personal de la empresa como un solo equipo; 4º) será potestativo para las empresas calcular el promedio de producción, con base en la del último trimestre de cualquiera de los tres años anteriores al de la entrada en vigor del convenio, o su media aritmética, empleando como elementos para dicho cálculo los correspondientes al período objeto de estudio, teniendo en cuenta la revalorización del artículo y el tiempo trabajado.

Prácticamente lo mismo, pero con otra estructura formal, es lo que se regula en el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, arts. 14 y 15. De hecho, en el art. 14, en el primer inciso, y de forma similar a lo que ocurría en las regulaciones convencionales ya analizadas, se vuelve a insistir en que la organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, sin que ello deba suponer merma de los derechos de los representantes de los trabajadores, de los representantes sindicales, o de los trabajadores. Se definen, asimismo, lo que son los sistemas de trabajo no medidos o por unidad de obra; lo que es el rendimiento normal o mínimo; los supuestos en los que será de aplicación y cómo se acordara entre empresa y trabajador, etc.

El segundo apartado del art. 14, se divide en tres subapartados: A, B, C. El primero de ellos, el A, enuncia todo lo que debe entenderse que incluye la organización del trabajo, en términos muy similares, cuando no prácticamente idénticos a los mencionados a propósito de los convenios anteriores; en el apartado B, se determina el procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo, y en el apartado C, se establecen los principios y definiciones que deben tenerse en cuenta en la organización del trabajo.

Pues bien, de cuanto se regula, parece interesante resaltar que al respecto del procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo, se hace mención expresa a la representación sindical (y no a la unitaria) como receptora de la comunicación de la intención de establecer modificaciones sustanciales de la organización del trabajo en la empresa; también, que la experimentación de las nuevas tarifas, en este caso, es de 13 semanas, pero que el plazo de reclamación de los trabajadores ante la Dirección provincial de Trabajo, igual que en algún caso ya analizado, se mantiene en 10 días.

Por lo demás, y como decía, el apartado C define, igual que hiciera el convenio de Castellón y Valencia antes citado, lo que es: actividad normal, actividad óptima, rendimiento normal, rendimiento óptimo, tiempo máquina, tiempo normal y trabajo libre, todo ello en los términos habituales al respecto.

Por lo que se refiere al establecimiento de rendimientos mínimos, el art. 15 regula el concreto procedimiento que debe seguirse para poderlos fijar.

Así, se dice que las empresas y los representantes de los trabajadores, en el plazo de un mes desde la firma del convenio, establecerán de mutuo acuerdo los rendimientos mínimos de cada empresa. Caso de no llegar al acuerdo, se fijarán por las empresas los citados rendimientos mínimos y, acompañados del informe de los representantes de los trabajadores para cuya celebración podrán ser asistidos por los técnicos de sus centrales, se remitirán a la autoridad laboral, a fin de que por los técnicos oficiales se analice la cuestión e intente la mediación y en el supuesto de no alcanzarse la conformidad se arbitre la solución.

El convenio regula, también, que las empresas que cuenten con un sistema de trabajo científicamente medido, ya se aplique a la totalidad de la misma o parte de ella, incrementarán el precio de punto prima ordinario, en un 25%, como mínimo, a partir del mismo momento en que el trabajador supere el rendimiento mínimo y siempre que esté sujeto en su actividad al precitado sistema de tiempos medidos. Las empresas que vinieran abonando ya los complementos de esta naturaleza en cuantía igual o superior a la indicada, no se ven afectadas por esta obligación.

Algo similar ocurre en la regulación que a este respecto contiene el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. De hecho, a la organización del trabajo se refieren cinco preceptos, que van desde el art. 15 al art. 19, y que en lo esencial abordan básicamente lo mismo que los convenios que acaban de analizarse. Así, en el art. 15 se ratifica que la organización del trabajo forma parte del poder de dirección del empresario, aunque en este caso deba ejercerse sin perjuicio de las facultades que tiene asignadas la Comisión Paritaria; en el art. 16 se vuelve a insistir en la posibilidad de exigencia a todo el personal de la actividad normal.

El art. 18 hace mención a las obligaciones de la empresa al respecto de esta materia; y el art. 19 a lo que debe entenderse como rendimiento pactado.

Pero lo más significativo de la regulación de este convenio, por novedoso, es la referencia expresa que se contiene en el art. 17 a la concurrencia desleal, ratificando la prohibición legal.

Por otro lado y en cuanto a los sistemas de organización de trabajo, se fija un lapso temporal, entre una y diez semanas, como tope para experimentar nuevos sistemas de organización.

También el convenio cuenta con la previsión expresa, ex. art. 18.6, de un sistema de valoración de cargas de trabajo para medir el rendimiento en los puestos de trabajo en los que difícilmente sea medible (mandos, personal administrativo, etc.).

A su vez se contempla el establecimiento del procedimiento para reducir los incentivos por parte de la empresa, señalando el convenio que, en el caso de ser incentivos de índole individual, se podrán reducir o suprimir si perjudicaran a la calidad de la producción y previo informe del comité de empresa (art. 18.8); y que, en el supuesto de incentivos por secciones, previa información a los representantes de personal, podrán ser suspendidos de ser inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa, percibiendo en ese caso los trabajadores el salario base más el plus Miguel Bellido, S.A. que corresponda (art. 18.9).

Los restantes convenios de este ámbito no aportan regulación de importancia en la materia o directamente se abstienen de regularla.

#### **11.2.4. Varios**

En relación a los convenios de este último subsector, debe mencionarse que los convenios que se refieren a la organización del trabajo y al sistema de rendimiento son: el CC de la Comunidad de Madrid de la Confección de Peletería Fina, (arts. 10 a 13); el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de la Confección de Ante, Napa, y Doble Faz (arts. 24 a 26) y el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (arts. 18 y 19).

En lo esencial, puede afirmarse que en los dos primeros convenios se contiene una regulación de características similares a la hasta ahora expuesta. Así, en el caso del CC de la Comunidad de Madrid de la Confección de Peletería Fina (arts. 10 a 13), se prevé que la organización del trabajo es competencia de la empresa, aunque señalándose, a modo de recordatorio, que en su ejercicio debe dar conocimiento a los representantes de los trabajadores y diseñando unas mínimas reglas de actuación en el ejercicio específico de concretas manifestaciones de este poder de dirección, tales como, por ejemplo (art. 10): 1º) la implantación de un sistema de remuneración por incentivo que, si se aplicara solo a una o secciones, también se aplicará a aquellas que a consecuencia de ello vean incrementada la cantidad de su trabajo; 2º) la necesidad de que durante el periodo de

organización del trabajo se realicen las modificaciones en los métodos del mismo que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico que se trate, etc.

Todo ello, como puede apreciarse, no se diferencia de lo visto hasta ahora. Cómo tampoco es distinta, en lo esencial, la regulación del procedimiento para la implantación de los sistemas de organización en el trabajo (art. 11) en el que, como ya sucedía en otros casos, se exige la comunicación y actuación de la representación sindical y respecto al que se establece un máximo de 10 semanas de período de prueba para la experimentación de las tarifas.

Más de lo mismo, en el sentido de ser una regulación prácticamente idéntica a la ya comentada, en relación con los principios y definiciones que en relación con la organización del trabajo se enumeran en el art. 12 (actividad normal, actividad óptima, rendimiento normal, rendimiento óptimo, tiempo máquina, tiempo normal, trabajo libre, trabajo limitado); así como al respecto del rendimiento pactado, al que se refiere el art. 13, en el que, de la misma forma que en otras regulaciones convencionales, se determina el rendimiento normal, el rendimiento mínimo exigible, la forma de limitar o suprimir los incentivos de forma individual, y la forma de suspenderlos con carácter general por secciones.

En resumen, es una regulación en la línea de lo que como se ve es habitual en los convenios del sector que abordan esta materia.

Algo diferente, por el contrario, es la regulación que contempla el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de la Confección de Ante, Napa, y Doble Faz, que en tres preceptos (arts. 24 a 26), y de forma respectiva: 1º) ratifica que es facultad del empresario organizar el trabajo (art. 24); 2º) define lo que es el rendimiento mínimo exigible, teniendo en cuenta que, de existir en la empresa un sistema de incentivos, éste se podrá revisar cuando la cantidad de trabajo a cantidad óptima sea superior en un 35% a la señalada para el rendimiento normal o, también, cuando cambien los métodos operatorios (art. 25); y 3º) diseña el procedimiento a seguir en caso de discrepancia otorgándole, al respecto, un importante papel a la Comisión Paritaria del convenio en el sentido de ser ésta la que, ante la falta de acuerdo, determinará el rendimiento normal aplicable en las empresas, regulando así el convenio un eficaz método de resolver los desacuerdos en la materia.

Mucho más peculiar y específica es la regulación del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (arts. 18 y 19), en

el que el rendimiento normal se mide cuantitativamente en atención al número de bienes producidos, regulando el convenio en concreto rendimientos exigibles. Así, se establece como rendimiento mínimo normal para el cortador el de 42 pares de guantes en jornadas de 8 horas. Cuando la jornada se dedique a trabillas, se coserán 25 pares diarios. Todos los rendimientos a que se hace referencia anteriormente serán computados por horas. El convenio señala que todo lo anterior se refiere a guantes normales.

Además del rendimiento establecido en el párrafo anterior, los cortadores realizarán un par más a la semana.

Para otra clase de guantes se fijarán los rendimientos por mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de cada empresa. A falta de acuerdo, resolverá el asunto una Comisión integrada por trabajadores y empresarios afectados por la fabricación de guantes de carácter especial (manoplas, rústicos, industriales y cualquier tipo de guante no especificado).

Asimismo, se hace un llamamiento a la necesidad de respetar las reglas que rigen en el trabajo a domicilio en caso de que la empresa tenga trabajadores que ejecuten su labor bajo esa modalidad (art. 20); además de que se faculta expresamente a las empresas para que, dentro del Reglamento de Régimen interior, hagan el acoplamiento oportuno del personal para el logro de su mayor eficacia y productividad (art. 19), remisión a esos reglamentos que cabe calificar de obsoleta y que debe ser reconducida a las instrucciones que para cada empresa establezca el empresario al organizar el trabajo.

## 12. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (EXCEDENCIAS Y OTRAS SUSPENSIONES)

*Beatriz Lleó Casavova*

### 12.1. LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA COMÚN U ORDINARIA

La excedencia voluntaria es el derecho que el art. 46.2 ET reconoce al trabajador a poder ausentarse del trabajo por un tiempo, sin necesidad de especificar causa alguna para ello.

Para poder ejercitar este derecho únicamente se requiere cumplir dos requisitos:

1) Que el trabajador tenga como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

2) Que si el trabajador ha disfrutado anteriormente una excedencia voluntaria, hayan transcurrido cuatro años desde su finalización.

La duración de la excedencia voluntaria se establece en el art. 46.2 ET en un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Los efectos de la excedencia voluntaria están legalmente establecidos en el art. 46.5 ET. El trabajador sólo tiene derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Por tanto, en la excedencia voluntaria no se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, a diferencia de la excedencia forzosa y de otros supuestos de suspensión del contrato de trabajo. El trabajador tampoco tiene

derecho a que el periodo de excedencia voluntaria compute a efectos de antigüedad.

Las posibilidades de regulación de la negociación colectiva en materia de excedencia voluntaria son considerables. El marco de actuación de los convenios colectivos en la regulación de la excedencia voluntaria está establecido en el art. 46.6 ET. Según lo dispuesto en ese precepto los convenios colectivos pueden instituir otros supuestos de excedencia voluntaria, estableciendo su respectivo régimen jurídico y efectos.

Por otra parte, en relación con la excedencia voluntaria contenida en el art. 46.2 ET, su regulación convencional no sólo es posible sino que también resulta conveniente. La regulación legal es ciertamente escueta y tiene carácter de mínimo de derecho necesario, por tanto, los convenios colectivos podrán desarrollar y concretar la regulación legal y además mejorarla (arts. 3.3 y 85.1 ET). Así, por ejemplo, podrían establecer las condiciones de ejercicio del derecho a la excedencia voluntaria, cuestión sobre la que la ley no señala nada y, también, podrían mejorar lo dispuesto legalmente sobre duración de la excedencia voluntaria, estableciendo un mínimo inferior o un máximo más amplio, así como incidir en relación con los efectos que a este tipo de excedencia asigna el ET.

En los convenios colectivos estudiados la regulación de la excedencia voluntaria sigue la siguiente tendencia:

1º. Hay algunos convenios colectivos que se limitan a reiterar la regulación legal —art. 46 ET—, por ejemplo, el CC estatal para las Industrias del curtido, correas y cueros industriales, el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, o el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

2º. Entre los aspectos tratados por la negociación colectiva destaca la duración de la excedencia voluntaria. El concreto tratamiento que se le dispensa varía, pues en algunos convenios el plazo de duración de la excedencia establecido legalmente en cuatro meses como mínimo y cinco años como máximo se mantiene; bien con referencia expresa como en el CC estatal de la Industria del Calzado (art. 29) y en el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 53), o bien por remisión tácita, al guardar silencio sobre este particular como en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas

y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería (art. 93), en el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería y similares (art. 11), y en el CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 28).

En otros convenios, por el contrario, el plazo de duración legal de la excedencia voluntaria se modifica, pues, aunque mantienen la duración del periodo máximo, varían el periodo mínimo de excedencia, siempre incrementando la duración legal exigida; por ejemplo: el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 32); el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 26); el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 22), o el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería (art. 33).

Es posible que en algunos casos la duración del plazo mínimo se deba a un desfase temporal o a la pervivencia de regulaciones precedentes a la actual del ET.

3º. Hay convenios colectivos que abordan cuestiones no previstas por la norma estatutaria. Como ejemplo de ello se puede señalar que, en algún convenio, ante la inexistencia de vacantes adecuadas cuando se ejerce el derecho al reingreso preferente, se ofrece como solución posponer el reingreso y, como alternativa, que el trabajador ocupe un puesto de trabajo de categoría inferior con el salario que corresponda a dicho puesto, y hasta que se produzca vacante de igual o similar categoría a la suya (CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico y CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería).

4º. Hay pocos convenios colectivos que establecen una regulación de mejora sobre aspectos del régimen jurídico de la excedencia voluntaria.

Por ejemplo, sobre el del derecho de reincorporación al finalizar la excedencia, la negociación colectiva puede mejorar las previsiones estatutarias sobre la materia, sin embargo, en el análisis efectuado se observa que sólo lo hace el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, con una regulación un tanto confusa como después se dirá.

5º. Hay convenios colectivos que regulan la excedencia pero en algunos aspectos contradiciendo la ley. En el presente análisis se

han detectado una serie de cláusulas convencionales que resultan de difícil legalidad, en relación con los requisitos que deben cumplirse para que el trabajador pueda solicitar la excedencia voluntaria. En el art. 46 del ET hay tácita obligación empresarial de conceder la excedencia cuando el trabajador cumple los requisitos legales —un año de antigüedad en la empresa, y si ha disfrutado de una excedencia voluntaria con anterioridad, el transcurso de cuatro años entre ambas—. Sin embargo, hay cláusulas convencionales en las que se varían tales condiciones, ya que, en algún caso, se exige una antigüedad mayor en la empresa para poder solicitarla o se condiciona el pase a esta situación al tipo de contrato que vincula al trabajador con la empresa.

En concreto, aunque lo habitual es que todos los convenios colectivos reiteren la exigencia legal de un año mínimo de antigüedad en la empresa para que el trabajador pueda disfrutar de una excedencia voluntaria, en algún caso, sin embargo, se exige que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de dos años, matizando que esa antigüedad podrá ser reducida mediante acuerdo entre empresa y el trabajador (CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, art. 33).

También muy cuestionable es establecer que no caben las excedencias voluntarias en contratación de duración determinada, como hacen el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico y el CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares.

6º. Hay cuestiones relativas a la excedencia no contempladas por la ley que, perfectamente podrían ser objeto de regulación convencional pero que, sin embargo, no han sido abordadas por los convenios analizados. Así ocurre, por ejemplo, con la posibilidad de prorrogar la duración de la excedencia inicialmente inferior al máximo legal o convencional, hasta dicho máximo. Tampoco se recogen supuestos de excedencia voluntaria acordada colectivamente, con régimen y efectos propios, según permite el art. 46.6 ET.

En relación con el disfrute de sucesivas excedencias, en ningún caso se permite el disfrute de una nueva excedencia voluntaria en un plazo inferior al legal —los cuatro años requeridos por el art. 46.2 del ET—, ni aún exigiendo que el trabajador alegue alguna causa que lo pueda justificar. Los convenios colectivos que aluden a esta cuestión se limitan a reiterar el límite legal en idénticos o similares términos.

7º. Se echa en falta en los textos convencionales una mayor sistematización de los distintos tipos de excedencia, con identificación de los distintos regímenes jurídicos y de los efectos otorgados a cada uno de ellos.

El análisis por subsectores de la regulación convencional de la excedencia voluntaria arroja el siguiente resultado:

### **12.1.1. Curtido, Correas, Cueros y Pielés**

En materia de excedencias voluntarias el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, se limita a reiterar la regulación legal —art. 46 ET—.

El plazo de duración de la excedencia establecido legalmente en cuatro meses como mínimo y cinco años como máximo, se mantiene en este convenio sin variación alguna, por remisión tácita, al guardar silencio sobre este particular (art. 93).

En ningún caso se permite el disfrute de una nueva excedencia voluntaria en un plazo inferior al legal —los cuatro años requeridos por el art. 46.2 del ET—.

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería reitera el límite legal señalando que *«este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia»* (art. 93).

### **12.1.2. Calzado**

En cuanto a la decisión empresarial, no se contempla la posibilidad de denegación empresarial. No obstante, el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, establece que la empresa debe resolver teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Aunque lo habitual no es que por convenio colectivo se obligue al empresario a resolver la petición del trabajador en un plazo

concreto, el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico lo hace, estableciendo el plazo de un mes a contar desde su presentación (art. 32).

El CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico señala que no caben las excedencias voluntarias en contratación de duración determinada (art. 32). Esta regulación es muy cuestionable ya que no puede entenderse que la norma estatutaria (art. 46 del ET) dispositivice este aspecto para la negociación colectiva, por tanto, hay que considerar estas cláusulas nulas por infringir la ley.

En cuanto al plazo de duración de la excedencia establecido legalmente en cuatro meses como mínimo y cinco años como máximo, en el CC estatal de la Industria del Calzado (art. 29), se mantiene sin variación alguna. Por el contrario, el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico sí introduce modificaciones, manteniendo la duración del periodo máximo pero variando el periodo mínimo de excedencia, siempre ampliándolo, estableciendo en concreto que el periodo de excedencia únicamente puede serlo por plazo superior a doce meses e inferior a cinco años (art. 32).

En ningún caso se permite el disfrute de una nueva excedencia voluntaria en un plazo inferior al legal —los cuatro años requeridos por el art. 46.2 del ET—, ni aún cuando el trabajador alegue alguna causa que lo pueda justificar. Así el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería (art. 93) y el CC estatal de la Industria del Calzado (art. 29).

En cuanto al derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría reconocido por el art. 46.5 ET, ningún convenio colectivo prescribe la forma escrita para esa solicitud de reingreso preferente. Sólo un convenio colectivo señala que deberá solicitarse con anterioridad a la terminación de la excedencia: el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 32).

Ante la inexistencia de vacantes adecuadas cuando se ejerce el derecho al reingreso preferente, el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico ofrece como solución posponer el reingreso y como alternativa que el trabajador ocupe un puesto de categoría inferior, con el salario que corresponda a dicho puesto, y hasta que se produzca vacante de igual o similar categoría a la suya.

### **12.1.3. Marroquinería**

En materia de excedencias voluntarias hay algunos convenios colectivos del subsector Marroquinería que se limitan a reiterar la regulación legal del art. 46 ET (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia y CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería establece un requisito adicional a los previstos legalmente para situarse en excedencia; no es otro que la solicitud previa que el trabajador debe presentar a su empresario se efectúe por escrito y en plazo determinado, fijado en 20 días de antelación a su disfrute (art. 33).

En cuanto a la decisión empresarial, aunque no contempla la posibilidad de denegación empresarial, no obstante prevé un eventual aplazamiento de la excedencia por decisión empresarial en atención al trastorno o perjuicio que la ausencia del trabajador pueda producir en la empresa (art. 33).

Lo habitual es que todos los convenios colectivos reiteren la exigencia legal de un año mínimo de antigüedad en la empresa para que el trabajador pueda disfrutar de una excedencia voluntaria, sin embargo, el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería art. 33 exige que el trabajador cuente con una antigüedad mínima de dos años, matizando que esa antigüedad podrá ser reducida mediante acuerdo entre empresa y trabajador. En cualquier caso, esta cláusula convencional es ilegal por contravenir lo dispuesto en el art. 46 del ET, ya que el requisito de la antigüedad hay que entenderlo como un mínimo de derecho necesario relativo que, por tanto, puede ser regulado por la negociación colectiva pero sólo en el sentido de mejorar lo establecido legalmente; esto sería, bien no estableciendo periodo de antigüedad alguno; o bien estableciéndolo si acaso con una duración menor, pero en ningún caso mayor.

En cuanto al plazo de duración de la excedencia legalmente establecido en cuatro meses como mínimo y cinco años como máximo, en algunos convenios colectivos se mantiene sin variación alguna, reiterándolo expresamente (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 53), o por remisión tácita, al guardar silencio

sobre este particular (CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares art. 11). En otros convenios colectivos se introducen modificaciones, manteniendo la duración del periodo máximo pero variando el periodo mínimo de excedencia, siempre ampliándolo (el art. 26 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares lo establece entre como mínimo dos años y máximo cinco años; el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería en el art. 33 establece un plazo no menor de un año y no mayor de cinco, aunque señalando que mediante acuerdo entre la Empresa y el trabajador se pueden reducir estos plazos; en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares la excedencia tendrá una duración no menor a seis meses y no mayor a cinco años según su art. 22). Al respecto cabe reiterar cuanto se dijo con anterioridad sobre regulaciones similares, siendo posible que algunas regulaciones estén desfasadas por el momento en que se aprobó el convenio, anterior a la última reforma legal en la materia.

En cuanto al disfrute de una nueva excedencia voluntaria en un plazo inferior al legal —los cuatro años requeridos por el art. 46.2 del ET— no se permite en ningún caso. En este sentido, algunos convenios colectivos reiteran el límite legal señalando en idénticos o similares términos que *«este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia»* como dice el art. 46.2 del ET (CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, art. 26; CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, art. 33; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 53, y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 22)

En cuanto al derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría reconocido por el art. 46.5 ET, ningún convenio colectivo prescribe la forma escrita para esa solicitud de reingreso preferente. Sólo un convenio señala que deberá solicitarse con anterioridad a la terminación de la excedencia, el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería que establece un plazo concreto para el ejercicio de este derecho de 30 días y señala que su incumplimiento produce la extinción del contrato.

Cuando se ejerce el derecho al reingreso preferente, ante la inexistencia de vacantes adecuadas, un convenio colectivo dispo-

ne como solución posponer el reingreso y como alternativa que el trabajador ocupe un puesto de categoría inferior, con el salario que corresponda a dicho puesto, hasta que se produzca vacante de igual o similar categoría a la suya, el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, en regulación igual a alguna otra que ya se analizó en el ámbito del calzado.

Este convenio también establece la prohibición de trabajar durante la excedencia en empresas similares o que impliquen competencia, salvo que la empresa lo autorice expresamente. El incumplimiento de esta prohibición se configura como un supuesto de extinción contractual decidida por el trabajador (art. 33).

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares regula el régimen jurídico del derecho de reincorporación en el art. 22.2, pero no con la claridad que sería deseable pues, por una parte, en el párrafo 1º establece que el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa excepto cuando el reingreso se produzca dentro del plazo de un año y medio desde el inicio del disfrute pues, en tal caso, el *«reingreso será obligatorio»*. Por otra parte, en el propio art. 22.2 párrafo 2º se establece que *«durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el tiempo de su disfrute, sea computado a efectos de antigüedad»*.

La regulación transcrita es, desde luego, de difícil interpretación en la medida en que por un lado, resulta difícil saber, qué se entiende por «reingreso obligatorio»; si éste es a vacantes de igual o similar categoría; y, si considerar un concepto análogo a lo que conocemos como derecho a reserva de puesto de trabajo en categoría igual o similar. Por otra parte, también provoca confusión que ambas previsiones del art. 22.2 incidan en el un mismo supuesto; el primer año de excedencia, pero estableciendo consecuencias jurídicas diversas. En efecto, durante ese periodo el párrafo 1º otorga al trabajador derecho al reingreso obligatorio en vacantes de igual o similar categoría, mientras que, el párrafo 2º, para ese mismo periodo, establece un derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Se trata por tanto de una concurrencia conflictiva.

En todo caso es manifiesta la intención de mejorar la regulación legal, estableciendo durante ese primer año la reserva, bien del mismo puesto, bien de uno similar, según como se interprete el precepto.

#### **12.1.4. Varios**

El CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel parece limitar el derecho a excedencia voluntaria sólo a los trabajadores fijos de plantilla pues en el art. 28, cuando indica quienes podrán pasar a la situación de excedencia, sólo nombra expresamente a éstos. Esta regulación convencional contraviene lo establecido en la ley en la medida que el art. 46 del ET no dispositiva este aspecto para la negociación colectiva, ni impide el disfrute de la excedencia por los trabajadores temporales.

En las demás cuestiones y en los demás convenios no hay regulaciones que modifiquen lo legalmente establecido.

#### **12.2. LA EXCEDENCIA FORZOSA**

La excedencia forzosa es un supuesto de suspensión del contrato de trabajo recogido en el art. 45.1.k) ET. Produce los efectos típicos de la suspensión establecidos en el art. 46.1 ET: derecho a la reserva del puesto de trabajo y cómputo de la antigüedad correspondiente al período en que se permanezca en situación de excedencia.

Las causas por las que se puede solicitar la excedencia forzosa son:

1º. Por ejercicio de cargo publico. Hay dos supuestos previstos legalmente: la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo (art. 46.1 ET) y el ejercicio de un cargo público representativo (art. 45.1.f) ET).

2º. Por ejercicio de funciones sindicales. Caben dos supuestos legales: ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior (art. 46.4 ET) y ostentar cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas (art. 9.1.b) LOLS).

El papel que puede desempeñar la negociación colectiva en la regulación de la excedencia forzosa viene dispuesto en el art. 46.6 ET, donde se señala que puede establecer otras causas de excedencia con el régimen y los efectos que convencionalmente se prevean.

Los convenios colectivos tienen, por tanto, amplio margen de actuación normativa. Pueden acordar nuevos supuestos de excedencia forzosa, estableciendo su régimen jurídico y efectos, según dispo-

ne el art. 46.6 ET y también pueden complementar la regulación de los supuestos de excedencia forzosa legalmente establecidos, desarrollando, concretando, e incluso mejorando su régimen jurídico en la medida en que se entiende que éste constituye derecho necesario mínimo (arts. 3.3 y 85 ET).

Sin embargo, la atención que prestan los convenios colectivos estudiados a esta materia es bastante limitada, tanto cualitativamente, según se expondrá, como cuantitativamente pues únicamente siete de los convenios colectivos analizados hacen referencia a la excedencia forzosa.

Concretamente por subsectores, se refieren a ella:

En el subsector Curtidos, Correas, Cueros y Pieles, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería.

En el subsector Calzado sólo la regulan el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico y el CC estatal de la Industria del Calzado.

En el subsector de Marroquinería el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares y el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares.

Y en el subsector Varios únicamente se refiere a la excedencia forzosa el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz.

Con carácter general se puede decir que los convenios colectivos asumen la regulación y los efectos legales de esta figura, esto es, conservación del puesto y cómputo de la antigüedad, así como la obligación para el trabajador de solicitar la reincorporación en el plazo de treinta días siguientes al cese de la causa de excedencia, que por otra parte constituye un mínimo de obligado respeto para la negociación colectiva.

Más concretamente, la regulación convencional de los dos supuestos de excedencia forzosa previstos por la ley arroja el siguiente resultado:

1º. Excedencia por ejercicio de cargo público. En los convenios colectivos que se refieren a la excedencia forzosa por cargo público hay pocas cosas reseñables pues se limitan a recoger, en mayor o

menor medida, la regulación establecida en el art. 46.1 del ET. Así, en orden a los efectos previstos para esta situación también se reitera lo establecido legalmente, esto es, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, señalándose en algún caso que ese tiempo se considerará como situación de activo a todos los efectos.

En cuanto al plazo dentro del cual debe solicitarse la reincorporación al puesto de trabajo tras la excedencia forzosa, aunque es una cuestión regulada legalmente, los convenios colectivos establecen algunos matices, pero sin introducir modificaciones significativas (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 54; CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, art. 33; CC estatal de la Industria del Calzado, art. 29, y CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, art. 33).

Sobre el incumplimiento de la reincorporación en plazo sólo un convenio colectivo establece que dará lugar a que el trabajador pierda el derecho al reingreso (CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, art. 33).

2º. Excedencia por desempeño de funciones sindicales. Hay 5 convenios colectivos que hacen referencia a esta cuestión: CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería; CC estatal de la Industria del Calzado; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz; CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, y CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería.

De forma mayoritaria los convenios colectivos se inclinan por reconocer la situación de excedencia al trabajador con cargo sindical con independencia de la representatividad del sindicato al que pertenezca; en este sentido se ajustan plenamente a lo establecido en la regulación estatutaria.

Por otra parte, en ningún convenio colectivo se reconoce el derecho a situarse en excedencia por desempeño de cargo sindical en ámbito geográfico inferior al establecido por la ley, como, por ejemplo, en cargo sindical en los órganos de gobierno comarcales o en ámbito municipal o local.

En cuanto a los efectos de la excedencia por desempeño de funciones sindicales y a los términos de su ejercicio hay que señalar que, de los cinco convenios colectivos que hacen referencia a la misma,

tres establecen una regulación igual que la prevista para la excedencia por ejercicio de cargo público (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz; CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, y CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería).

Sólo difiere esencialmente la regulación establecida en el CC estatal de la Industria del Calzado ya que se remite a la LOLS.

El análisis por subsectores de la regulación convencional de la excedencia forzosa es el siguiente:

### 12.2.1. Curtido, Correas, Cueros y Piel

En el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería no se hace referencia a la excedencia por cargo público, y para la excedencia por cargo sindical se recoge una regulación poco interesante en la medida en que se limita a indicar que *«la persona en excedencia por cargo sindical de relevancia provincial, regional, nacional o estatal, cuando cese el desempeño del cargo que la motivó, tendrá derecho a incorporarse a su puesto, transcurrido como máximo un mes de dicho cese»*.

*Las personas con cargos sindicales tendrán derecho a disfrutar de los permisos y licencias de acuerdo con la legislación vigente»*.

### 12.2.2. Calzado

En este subsector sólo dos convenios colectivos regulan la excedencia por ejercicio de cargo público: el CC estatal de la Industria del Calzado y el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

El CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, con dudosa legalidad, prevé la situación de excedencia especial por nombramiento para cargo público, únicamente para el personal fijo de las empresas.

En orden a los efectos previstos para esta situación reitera lo establecido legalmente, esto es, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo (art. 33).

El CC estatal de la Industria del Calzado (art. 29) señala que la excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y en orden a los efectos previstos para esta situación, se limita a señalar lo establecido legalmente (art. 29).

Acerca del cómputo de la antigüedad, el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 33) prevé que el tiempo que pase el trabajador en excedencia forzosa computará a efectos de la antigüedad, señalándose que ese tiempo se considerará como de servicio activo a todos los efectos.

En cuanto al plazo dentro del cual debe solicitarse la reincorporación al puesto de trabajo tras la excedencia forzosa ambos convenios colectivos indican que deberán solicitar la reincorporación dentro del mes siguiente al cese en el cargo (CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, art. 33 y CC estatal de la Industria del Calzado, art. 29).

A la excedencia por desempeño de funciones sindicales hace referencia el CC estatal de la Industria del Calzado. Su regulación plantea dudas interpretativas pues remite la regulación de esta excedencia a lo previsto en la LOLS. En el art. 29 de este convenio colectivo se dispone que *«podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, siéndoles de aplicación lo establecido en la LOLS»*. De esta previsión parece derivarse que el convenio colectivo obvia la regulación estatutaria y requiere que el cargo sindical corresponda a una organización sindical que ostente la condición de más representativa, pues es a este supuesto al que se refiere la regulación de la excedencia por cargo sindical en el art. 9.2 LOLS. No parece, no obstante, que pueda excluirse el derecho a excedencia que se deriva del ET.

### 12.2.3. Marroquinería

En el subsector de Marroquinería regulan la excedencia por ejercicio de cargo público tres convenios colectivos: CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares y CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería.

Recoge, en mayor o menor medida, la regulación establecida en el art. 46.1 del ET, el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería al señalar que la excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo (art. 33), y el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares estableciendo que la situación de excedencia se identifica con el desempeño de un cargo político (art. 11).

Acerca del cómputo de la antigüedad, expresamente se manifiesta que el tiempo que pase el trabajador en excedencia forzosa computará a efectos de la antigüedad en el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería (art. 33) y en el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 11).

En cuanto al plazo dentro del cual debe solicitarse la reincorporación al puesto de trabajo tras la excedencia forzosa, el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería establece que el trabajador deberá incorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales. Añade que el incumplimiento de la obligación de reincorporación en plazo dará lugar a que el trabajador pierda el derecho al reingreso, pero no queda claro si lo que se pierde es el derecho a reserva de puesto de trabajo o si, en tal caso, hay que considerar que se ha producido una dimisión tácita del trabajador y, en consecuencia, habrá extinción contractual (art. 33).

Hacen referencia a la excedencia por desempeño de funciones sindicales el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares y el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería.

En cuanto a los efectos y a los términos de su ejercicio hay que señalar que establecen una regulación igual que la prevista para la excedencia por ejercicio de cargo público.

#### **12.2.4. Varios**

En este subsector únicamente se refiere a la excedencia forzosa el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 54).

En este convenio colectivo la situación de excedencia se identifica con el desempeño de cargo político y expresamente se manifiesta

que el tiempo que pase el trabajador en excedencia forzosa computará a efectos de la antigüedad (art. 17).

También se indica que, al terminar la excedencia, el trabajador deberá avisar con un mes de antelación a su reincorporación (art. 54).

Finalmente recuerda la posibilidad de poder acudir a la contratación de interinos para la cobertura de las plazas de excedentes forzosos indicando que, «*al finalizar el contrato podrá rescindir la relación laboral*» (art. 54).

A la excedencia por desempeño de funciones sindicales sólo hace referencia el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz, que establece una regulación igual que la prevista para la excedencia por ejercicio de cargo público.

### 12.3. LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y CUIDADO DE FAMILIARES

El derecho de los trabajadores a la excedencia por cuidado de hijos y a la excedencia por cuidado de familiares se reconoce en el art. 46.3 ET.

Este precepto estatutario establece un régimen jurídico que básicamente es el mismo para ambas situaciones.

Los supuestos en los que se concede estas excedencias son:

1º. Cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

2º. Cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El art. 46. 3 ET al regular la duración de la excedencia diferencia entre ambos supuestos:

1º. La excedencia por cuidado de hijos no podrá ser superior a tres años. El cómputo de esos tres años ha de hacerse desde el momento del nacimiento, en caso de maternidad/paternidad natural, o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye el acogimiento o la adopción.

2º. La excedencia por cuidado de familiares tendrá una duración no superior a dos años.

Legalmente se permite expresamente el disfrute sucesivo de varias excedencias por estas causas, estableciendo que cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando (art. 46.3 ET).

En cuanto a los efectos de la excedencia por cuidado de hijos y familiares:

1º. El período de excedencia por cuidado de hijos o familiares será computable a efectos de antigüedad.

2º. Al finalizar la excedencia por cuidado de hijos y familiares el trabajador tendrá derecho a reincorporarse al trabajo. Las condiciones del ejercicio de este derecho se establecen en el art. 46.3 ET en los siguientes términos:

— Durante el primer año el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El derecho a la reserva del puesto se extenderá hasta un máximo de 15 meses o 18 meses cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, de categoría general o especial, respectivamente.

— Finalizado el primer año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3º. Durante el tiempo que permanezca en excedencia, el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional a los que deberá ser convocado por el empresario.

A estos supuestos de excedencia también es de aplicación el art. 46.6 ET donde se hace una llamada a la negociación colectiva a efectos de permitirle ampliar los supuestos de excedencia y establecer su particular régimen jurídico y efectos. En base a esta previsión legal nada impediría que la negociación colectiva estableciera otros supuestos de excedencia dirigidos a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y la protección a la familia.

Los convenios colectivos respecto a la excedencia por cuidado de hijos y de familiares tienen un amplio margen de actuación normativa ya que, como en todos los supuestos de excedencias, la regulación legal se configura como derecho necesario mínimo, permitiendo que

el convenio colectivo pueda mejorarla; ese es el caso, por ejemplo, de la duración máxima legal de estas excedencias que puede ser ampliada por convenio colectivo. Además el convenio colectivo puede complementar la regulación legal, ya que ésta es bastante parca, y, por ejemplo, establecer las condiciones del ejercicio de este derecho, que la ley tampoco señala.

A las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares se refieren doce de los convenios colectivos analizados.

En concreto: en el subsector Curtidos, Correas, Cueros y Piel: el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería.

En el subsector de Calzado: el CC estatal de la Industria del Calzado; CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, y el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

En el subsector de Marroquinería: el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

Y en el subsector Varios: el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel; el CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares; el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz.

Hay que matizar que los convenios colectivos enumerados regulan los dos tipos de excedencias, excepto el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines y el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, que sólo hacen referencia a la excedencia por cuidado de hijos, pero no a la de cuidado de familiares, por tanto, sobre esta particular excedencia habrá que aplicar en su ámbito de aplicación lo señalado por el ET.

El estudio conjunto de la regulación de las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares en los convenios colectivos lleva al siguiente resultado:

1º. En cuanto a la excedencia para atender al cuidado de los hijos.

a) En ocasiones los convenios no aportan nada nuevo pues se limitan a transcribir la regulación de esta excedencia contenida en el art. 46 del ET. Así, más o menos literalmente, y, desde luego, sin introducir ninguna novedad a la regulación legal, lo hacen los siguientes convenios: CC estatal de la Industria del Calzado (art. 29); CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 15); CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 27); CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 13).

b) Hay convenios colectivos que establecen cláusulas manifiestamente contrarias a las previsiones legales sobre la posibilidad de disfrute de excedencia de los dos cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen (CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, art. 32; el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), art. 42; y el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel, art. 26).

c) La ley fija el plazo de duración de la excedencia por cuidados de hijos en un máximo de tres años, pero en los convenios colectivos estudiados ninguno amplía dicho plazo, lo que sin duda podrían hacer.

d) Sobre los efectos de la excedencia para atender al cuidado de los hijos la regulación convencional es bien escasa, pues ninguno de los convenios colectivos consultados se refiere a la antigüedad, formación profesional y asistencia a cursos, sólo se presta atención al derecho a la reserva de puesto de trabajo.

La regulación legal (art. 46 del ET) dispone que durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo y para los dos años siguientes se prevé que el trabajador excedente conserve el derecho al reingreso en un puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya. Cuatro convenios colectivos mejoran ésta regulación legal: el CC estatal para las Industrias del

Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición (art. 93); el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 42); el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 52), y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 53).

e) Sólo dos convenios colectivos complementan lo establecido legalmente en el art. 46 del ET concretando los términos del ejercicio, al establecer algunas reglas para poder ejercer el derecho a situarse en excedencia como para poder reincorporarse a la empresa al finalizar el periodo de excedencia (CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 52 y CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, art. 42).

2º. En cuanto a la excedencia para el cuidado de familiares.

a) Hay convenios colectivos que al regular la excedencia para el cuidado de familiares se limitan a transcribir la regulación contenida en el art. 46 del ET. Así lo hacen sin introducir ninguna novedad la regulación legal, el CC estatal de la Industria del Calzado (art. 29) y CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 27).

b) Hay cuatro convenios colectivos que regulan el periodo de la excedencia para el cuidado de familiares contraviniendo lo establecido en el art. 46 del ET. Este precepto señala que el periodo de excedencia será *«de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva»*. Esta previsión legal hay que interpretarla en el sentido de que el convenio colectivo sólo puede ampliar la duración establecida legalmente en dos años pero que, en ningún caso, puede reducirla.

Sin embargo, hay convenios que sí la reducen pues disponen que la excedencia para el cuidado de familiares tendrá una *«duración no superior a un año»*, contraviniendo claramente con ello el ET (CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, art. 13; CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), art. 42; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 15 y CC de la Comunidad

Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 44), lo que puede ser explicable por proceder de la regulación legal precedente.

c) Se hace escasa referencia a los efectos de la excedencia para el cuidado de familiares al igual que como ocurre con la excedencia por cuidado de hijos. En los convenios colectivos analizados no se encuentran referencias a la antigüedad, la formación profesional y la asistencia a cursos; sólo se trata el derecho a reserva de puesto de trabajo. Hay tres convenios colectivos que mejoran la regulación legal contenida en el art. 46 ET en los mismos términos que lo hacen para las excedencias por cuidado de hijos, por tanto, a lo dicho allí hay que remitirse (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 93; CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), art. 42; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 53).

### **12.3.1. Curtido, Correas, Cueros y Pielés**

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería regula la excedencia para atender al cuidado de hijos estableciendo que *«durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo»* (art. 93). El derecho de reserva de puesto de trabajo se extiende, pues, a toda la duración de la excedencia.

Esta misma regla se establece para la excedencia para el cuidado de familiares.

### **12.3.2. Calzado**

Dos convenios colectivos de este subsector regulan la excedencia por cuidado de hijos, pero lo hacen transcribiendo más o menos literalmente la regulación de esta excedencia contenida en el art. 46 del ET, y, desde luego, sin introducir novedad sobre la regulación legal. Son: el CC estatal de la Industria del Calzado (art. 29) y el CC esta-

tal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 13).

Hay un convenio colectivo que restringe la posibilidad de disfrute de excedencia de los dos cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen, pues limita el ejercicio de este derecho a uno de los padres o progenitores, sin siquiera exigir que sean de la misma empresa. En concreto, el art. 32 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico establece que: *«En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas. Podrá concederse excedencia por paternidad siempre que trabajen ambos cónyuges. En cualquier caso, el disfrute de la excedencia por parte de uno de los cónyuges imposibilitará la excedencia del otro».*

En este subsector hacen referencia a la excedencia para el cuidado de familiares dos convenios colectivos: el CC estatal de la Industria del Calzado y el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves.

El CC estatal de la Industria del Calzado en el art. 29 se limita a transcribir la regulación contenida en el art. 46 del ET, sin introducir ninguna novedad en la regulación legal.

El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 13), regula el periodo de la excedencia para el cuidado de familiares contraviniendo lo establecido en el art. 46 del ET, pues dispone que la excedencia para el cuidado de familiares tendrá una *«duración no superior a un año»*.

En cuanto a los efectos de la excedencia para el cuidado de hijos y de la existente para el cuidado de familiares, en los convenios colectivos analizados en este subsector no se ha encontrado referencia alguna en relación con la antigüedad, la formación profesional y la asistencia a cursos. Tampoco se menciona ninguna cuestión relativa al derecho del trabajador a la reincorporación al trabajo al finalizar la excedencia.

### 12.3.3. Marroquinería

En el subsector Marroquinería hay cuatro convenios colectivos que regulan la excedencia para atender al cuidado de los hijos: el

CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 15), no aporta nada nuevo a la regulación de esta excedencia contenida en el art. 46 del ET pues se limita a transcribir el precepto legal.

El CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), sobre la posibilidad de disfrute de excedencia de los dos cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen, dispone en el art. 42 que *«cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho»*. Cabría entender que este convenio colectivo prohíbe que se reconozca a ambos cónyuges la excedencia por cuidado de los hijos, sin embargo no es esto lo que dispone el art. 46 del ET ya que, de este precepto se desprende que el empresario, puede impedir el disfrute simultáneo, siempre que los trabajadores sean de la misma empresa, y, cuando la decisión empresarial se justifique en el funcionamiento de la empresa.

En cuanto a los efectos de la excedencia para atender al cuidado de los hijos, hay tres convenios colectivos que mejoran las previsiones sobre el derecho a la reserva de puesto de trabajo establecido legalmente en el art. 46 del ET.

El CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) establece que *«durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo»* (art. 42), y el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines dispone que *«cuando el período solicitado sea de 1 a 3 años habrá de ser concedida por la empresa con reserva del puesto de trabajo»* (art. 52). El derecho de reserva de puesto de trabajo, en ambos convenios, se extiende, por tanto, a toda la duración de la excedencia.

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia amplía el

derecho a reserva de puesto de trabajo sólo al segundo año de excedencia, en los siguientes términos: «*durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente*» (art. 53).

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 52) establece algunas reglas a seguir, tanto para poder ejercer el derecho a situarse en excedencia, como para poder reincorporarse a la empresa al finalizar el periodo de excedencia:

— Debe ser ejercida por el trabajador o trabajadora interesado dentro de los 60 días siguientes al alumbramiento.

Este requisito parece de dudosa legalidad en cuanto restringe el derecho en unos términos que no aparecen en el art. 46 del ET.

— Cuando se solicite el reingreso dentro de los 90 días anteriores a la fecha de su vencimiento, será readmitido o readmitida en el plazo máximo de 3 meses a partir de la fecha del vencimiento de la excedencia, y la empresa le comunicará su reingreso por escrito con una antelación de, al menos, 30 días a la fecha de su reingreso.

En cuanto la excedencia para el cuidado de familiares, en el subsector de Marroquinería se regula en tres convenios colectivos: el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

Sobre la duración de esta excedencia se han detectado dos convenios colectivos en los que se reduce el periodo de excedencia establecido legalmente, pues disponen que tendrá una «*duración no superior a un año*». Con esta regulación se contraviene lo establecido en el ET, pues, a través de la negociación colectiva se puede ampliar la duración establecida legalmente en dos años pero, en ningún caso puede reducirse (CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), art. 42; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 15).

En los convenios colectivos analizados se presta escasa atención a los efectos de la excedencia para el cuidado de familiares pues nin-

guno se refiere a la antigüedad, la formación profesional y la asistencia a cursos; sólo tratan del derecho del trabajador a reincorporarse al trabajo.

El CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) en el art. 42 señala que *«durante todo el período de excedencia, regulada en los apartados 3 y 4, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo»*. La reserva de puesto de trabajo se extiende, pues, a toda la duración de la excedencia, tal como en otros casos se ha visto.

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia amplía también el derecho a reserva de puesto de trabajo pero sólo al segundo año de excedencia, disponiendo en el art. 53 que *«durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente»*.

Por lo demás, nada se dice sobre condiciones del ejercicio del derecho a la excedencia para el cuidado de familiares, requisitos que debe cumplir el trabajador al solicitar la excedencia, ni sobre la solitud de reincorporación tras la excedencia.

#### **12.3.4. Varios**

En el subsector Varios cuatro convenios colectivos tratan la excedencia por cuidado de hijos: el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel; el CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares; el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz.

El CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 27) no aporta nada nuevo pues se limita a transcribir, más o menos literalmente, la regulación de esta excedencia contenida en el art. 46 del ET.

Sobre la posibilidad de disfrute de excedencia de los dos cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen, el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel, dispone que *«cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho»*.

Esta cláusula podría interpretarse en el sentido de que prohíbe reconocer a ambos cónyuges la excedencia por cuidado de los hijos, de ser así resultaría contraria a lo dispuesto en el art. 46 del ET, por las mismas razones ya expuestas en relación con cláusulas similares en los ámbitos anteriores.

De los convenios colectivos estudiados ninguno amplía el plazo de duración de la excedencia por cuidados de hijos, lo que sin duda podrían hacer, y a la prórroga sólo hace referencia el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina. Este convenio colectivo en el art. 42 posibilita que la excedencia por maternidad o adopción pueda ser prorrogada, por una sola vez, siempre y cuando el tiempo inicialmente solicitado, más el de la prórroga, no supere el máximo establecido de tres años y establece como requisito formal para ello que la solicitud se haga con 15 días de antelación a su efectividad.

En cuanto a los efectos de la excedencia para atender al cuidado de los hijos, ninguno de los convenios colectivos consultados se refiere a la antigüedad, la formación profesional y la asistencia a cursos.

Sobre el derecho a la reserva de puesto de trabajo que está previsto legalmente, el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel señala que, finalizado el primer año de excedencia y hasta la terminación de la misma, *«serán de aplicación, salvo pacto en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria»* (art. 26), desviándose de lo establecido legalmente, pues para esta excedencia está previsto en el art. 46 del ET el derecho al reingreso en un puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya, mientras que para la excedencia voluntaria se prevé el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría, lo que no es lo mismo. En la excedencia por cuidado de hijos el ET prevé reserva de puesto de trabajo, aunque no sea al mismo que ocupaba, por tanto, es más equiparable a la excedencia forzosa que a la voluntaria, como incorrectamente señala este convenio.

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, concretando los términos del ejercicio del derecho y complementando lo establecido legalmente en el art. 46 del ET, sobre los requisitos que debe cumplir el trabajador al solicitar la excedencia, indica (art. 42):

— Solicitud por escrito a la dirección de la empresa dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha del parto o los siguientes

tes a la notificación de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento.

— En el escrito de solicitud deberá señalarse la duración de la excedencia que se solicite, dentro de los plazos antes señalados.

— El documento acreditativo de alta médica por parto o de la adopción o del acogimiento deberá presentarse, inexcusablemente, en la dirección de la empresa antes de los cinco días siguientes al de su expedición.

En cuanto a la solicitud de reingreso al finalizar la excedencia señala que deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales al término de la misma o, en su caso, de la prórroga (art. 42).

En este subsector regulan la excedencia para el cuidado de familiares: el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina; el CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz.

Como se puede ver todos estos convenios se refieren también a la excedencia por cuidado de los hijos.

El CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares regula la excedencia para el cuidado de familiares sin introducir ninguna novedad pues se limita a transcribir la regulación contenida en el art. 46 del ET (art. 27).

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de confección de Ante, Napa y Doble Faz (art. 44) contraviene lo establecido en el art. 46 del ET pues reduce la duración establecida legalmente al disponer que la excedencia para el cuidado de familiares tendrá una «*duración no superior a un año*».

Sobre los efectos de la excedencia para el cuidado de familiares en los convenios colectivos de este subsector analizados se sigue la tendencia general, esto es, no se hace referencia alguna a la antigüedad, formación profesional y asistencia a cursos; tampoco se regula el derecho del trabajador a reincorporarse al trabajo.

En cuanto al ejercicio del derecho a la excedencia para el cuidado de familiares, sólo se refiere a esta cuestión el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, que en el art. 42 establece las mismas reglas que para la excedencia por cuidado de hijo.

## 12.4. OTRAS EXCEDENCIAS

El art. 46.6 ET posibilita que mediante la negociación colectiva se establezcan supuestos de excedencia adicionales a los establecidos legalmente.

Estos supuestos de excedencia tendrían el régimen jurídico y los efectos que dispusiera el convenio colectivo que los acordara.

En algún convenio colectivo de los estudiados se ha utilizado esta facultad reguladora como se indica a continuación.

### 12.4.1. Curtidos, Correas, Cueros y Pieles

No se establecen supuestos nuevos de excedencia.

### 12.4.2. Calzado

El CC estatal de la Industria del Calzado recoge una excedencia voluntaria por razón de matrimonio. En el art. 29 fija la duración en un periodo no inferior a un año ni superior a tres. Dispone que el trabajador durante la misma conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya.

El CC estatal de la Industria del Calzado se refiere, también, al derecho de suspensión del contrato de trabajo de las víctimas de violencia de género.

En el art. 29 posibilita que la trabajadora víctima de violencia de género pueda, unilateralmente, suspender el contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo. Pero en la regulación de esta excedencia no introduce ninguna variación en el régimen establecido en el art. 48.6 ET, al limitarse a señalar que *«la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho: A la suspensión del contrato, por decisión de la propia trabajadora, con una duración inicial máxima de seis meses, que podrá prorrogarse por decisión del juez»*.

Y, también en los mismos términos que el art. 52,d) ET, el convenio colectivo citado señala que las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género,

acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia; aunque el convenio expresamente no lo señale, hay que entender que así será, a los efectos del despido objetivo *ex art. 52, d) ET*.

### 12.4.3. Marroquinería

El CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares en el art. 26.b), dentro del apartado «*excedencias especiales*», prevé dos supuestos de excedencia:

1º. Excedencia por enfermedad grave o accidente de cónyuge o familiar. Se reconoce el derecho del trabajador al disfrute de una excedencia especial, por un máximo de 2 meses, para el supuesto de enfermedad grave o accidente de familiar de primer grado de consanguinidad o cónyuge, a fin de poder proporcionarles los correspondientes cuidados y siempre que no sea posible su asistencia al trabajo (art. 26).

Transcurrido dicho plazo, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en la empresa, en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia debiendo de preavisar con 7 días de antelación.

Nada señala el convenio sobre la posibilidad de pedir prórroga a esa situación.

2º. Excedencia por estudios. Se reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar una excedencia especial para cursar estudios (art. 26). No se especifica para qué tipo de estudios se puede solicitar esta excedencia. En cuanto a la duración, la fija en un tiempo no inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

En relación con los efectos, se dispone que el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a la empresa en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia, debiendo de preavisar con 7 días de antelación.

A su vez, otros convenios regulan otras excedencias especiales.

Así, el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería introduce un supuesto de excedencia no regulado por la ley que presenta especial interés por lo novedoso del supuesto. Prevé una excedencia para realizar programas de cooperación en países extranjeros o en organi-

zaciones no gubernamentales, con reserva de puesto de trabajo y con una duración máxima de tres meses.

En el art. 34 este convenio colectivo especifica que esta excedencia será retribuida y dispone que para la concesión de la misma, el trabajador debe solicitarla con una anterioridad mínima de un mes y acreditarla con un certificado de la organización donde conste, el lugar de realización de cooperación, periodo de tiempo y actividades a desarrollar por el empleado.

#### 12.4.4. Varios

En este subsector no se establecen supuestos de excedencia distintos de los legales.

### 12.5. OTRAS SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN LABORAL

Las causas por las que puede suspenderse el contrato de trabajo están establecidas en el art. 45 ET.

El efecto principal de toda suspensión es que exonera de las obligaciones principales que el trabajador y el empresario asumen derivadas del contrato de trabajo, esto es, el trabajador no tiene obligación de trabajar y el empresario no tiene que remunerarle. Las restantes obligaciones se mantienen, pues, durante el período de la suspensión el contrato de trabajo sigue en vigor.

Durante la suspensión el trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo pues, conforme al art. 48.1 ET, al cesar la causa de la suspensión tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, excepto en los casos en que la suspensión fuera acordada por las partes *ex* art. 45.1, a) y b) ET.

Las líneas de tendencia que presenta la negociación colectiva en materia de suspensiones del contrato de trabajo son las siguientes:

1º. No es frecuente que los convenios mencionen la fuerza mayor temporal como causa de suspensión de los contratos de trabajo y en este sector se sigue la tónica pues en ningún convenio colectivo se ha encontrado referencia al tema.

2º. En relación con la suspensión contractual por maternidad:

— Hay convenios colectivos con regulaciones que no presentan interés alguno en la medida en que se limitan a transcribir, con mayor o menor detalle, la regulación legal contenida en el art. 48. ET, sin introducir variación o incorporar novedad alguna (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 92).

— Otros recogen los aspectos básicos de la regulación legal pero con una redacción que, en parte, ha quedado desfasada. Ese es el caso de los convenios colectivos que contemplan la posibilidad de que si los dos progenitores trabajan, el período de descanso por maternidad posterior al parto lo pueda disfrutar, de forma simultánea o sucesiva con la madre, el otro progenitor, pero condicionado a que *«en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre no suponga riesgo para su salud»* (CC estatal de la Industria del Calzado, art. 31; CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, art. 14; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 55; CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, art. 25; CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), art. 48; CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel, art. 26; CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 27; CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, art. 43).

— Se detectan convenios colectivos con cláusulas que infringen la ley. En dos convenios colectivos se mantiene la duración del periodo suspensivo por parto, pero se restringe su ampliación en caso de parto múltiple (CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 8; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 55). Estas previsiones convencionales se pueden explicar por el desfase temporal entre estos convenios colectivos y la modificación legal.

3º. Sobre la suspensión por paternidad, sólo en tres convenios colectivos se hace referencia a este supuesto de suspensión. Esta falta de atención es muy llamativa en la medida en que el art. 48 bis del ET, precisamente, reenvía a los convenios colectivos la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Sólo el CC estatal de la Industria del Calzado hace referencia a los términos del ejercicio del derecho, disponiendo que el trabajador debe preavisar a la empresa al mismo tiempo que solicita el permiso (o la suspensión si hubiese optado por ejercerla compartida con la madre). El convenio dispone que en ambos supuestos, salvo acuerdo diferente con la empresa, la suspensión se realice inmediatamente a continuación del permiso o de la suspensión compartida (art. 31).

La regulación que aparece en los restantes convenios carece de interés ya que no introducen ninguna variación sobre lo establecido legalmente en el art. 48 bis del ET (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 92; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 56).

4º. Sobre suspensión por adopción o acogimiento, los convenios colectivos que hacen referencia a estas causas de suspensión del contrato de trabajo son nueve y ninguno incorpora una regulación que sea de interés pues sólo transcriben, con mayor o menor detalle, la regulación legal contenida en el art. 48.4, párrafo 4º ET, no variándola ni incorporando ninguna novedad (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 92; CC estatal de la Industria del Calzado, art. 31; CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, art. 14; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 55; CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), art. 48; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 56; CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel, art. 26; CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 27; CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, art. 43).

5º. Suspensión por riesgo durante el embarazo. Sólo hay un convenio colectivo que se refiere a esta causa de suspensión y únicamente lo hace para transcribir el texto del art. 26.3 de la LPRL (CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 27).

6°. Suspensión por causas empresariales: económicas, técnicas, organizativas y de producción. En general los convenios colectivos no hacen referencia a la suspensión por estas causas. En este sector, siguiendo esa tendencia, únicamente la regulan cuatro convenios colectivos. Lo hacen al establecer previsiones sobre los expedientes de crisis, incluyendo tanto las suspensiones por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, como las extinciones fundamentadas en las mismas causas.

En el subsector Calzado: el CC estatal de la Industria del Calzado; en el subsector Marroquinería: el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, y el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.

Hay que llamar la atención de que tres de ellos únicamente se refieren a expedientes de suspensión «*fundados en causas económicas o en motivos tecnológicos*», obviando las restantes causas que recoge el art. 47 del ET, esto es, técnicas, organizativas y de producción (CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 70; el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 73; y el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., art. 39).

El CC estatal de la Industria del Calzado es el más interesante de los que tratan de este tema pues, bajo el título reestructuración de plantilla, establece algunas reglas adicionales a las impuestas en el art. 51 del ET y en el RD 43/1996 sobre el procedimiento al que deberán ajustarse las empresas para proceder a la suspensión de la relación jurídico laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla.

Dado que el régimen establecido en estos convenios colectivos para la suspensión por estas causas es igual al de la extinción por los mismos motivos, para evitar reiteraciones innecesarias, hay que remitirse a lo que se dice sobre ellos en el capítulo de este trabajo dedicado a la extinción del contrato de trabajo.

7°. Suspensión por Incapacidad Temporal. Los convenios que se refieren a este supuesto de suspensión lo hacen a efectos de complementar las prestaciones que corresponden a los trabajadores durante

esa situación. Esta cuestión se trata en profundidad en la parte de este trabajo dedicada a la Protección Social, por tanto a lo que allí se dice hay que remitirse.

El análisis por subsectores de la regulación convencional de las suspensiones de la relación laboral ofrece el resultado que se expone a continuación.

### **12.5.1. Curtido, Correas, Cueros y Pielés**

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería en el art. 92, transcribe literalmente lo dispuesto legalmente sobre la suspensión contractual por maternidad, adopción y acogimiento en el art. 48.4 ET.

Tampoco establece ninguna variación en materia de suspensión por paternidad y en cuanto a la suspensión por adopción o acogimiento, este convenio, en el art. 92, hace referencia a estas causas de suspensión del contrato de trabajo pero, también, sin introducir ninguna modificación o incorporar ninguna novedad sobre lo establecido en el art. 48.4, párrafo 4º ET.

### **12.5.2. Calzado**

Hay dos convenios colectivos que contemplan la suspensión contractual por maternidad pero con una regulación que ha quedado desfasada: el CC estatal de la Industria del Calzado en el art. 31, y el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves en el art. 14.

Ambos contemplan la posibilidad de que si los dos progenitores trabajan, el período de descanso por maternidad posterior al parto lo pueda disfrutar, de forma simultánea o sucesiva con la madre, el otro progenitor, pero condicionado a que *«en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre no suponga riesgo para su salud»*.

El art. 48 bis del ET reenvía a los convenios colectivos la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, pero

sólo el CC estatal de la Industria del Calzado lo hace, pues regula que el trabajador debe preavisar a la empresa del ejercicio de este derecho, al mismo tiempo que solicita el permiso (o la suspensión si hubiese optado por ejercerla compartida con la madre). Se dispone que en ambos supuestos, salvo acuerdo diferente con la empresa, la suspensión se realice inmediatamente a continuación del permiso o de la suspensión compartida (art. 31).

Sólo dos convenios colectivos hacen referencia a la suspensión por adopción o acogimiento: el CC estatal de la Industria del Calzado, art. 31, y el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, art. 14.

Ninguna de estas regulaciones presenta interés especial en la medida en que se limitan a transcribir, con mayor o menor detalle, la regulación legal contenida en el art. 48.4, párrafo 4º ET, sin introducir variación o incorporar novedad alguna.

En el subsector Calzado sólo regula la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción el CC estatal de la Industria del Calzado. Lo hace incorporando algunas reglas adicionales a las impuestas en el art. 51 del ET y en el RD 43/1996 sobre el procedimiento al que deberán ajustarse las empresas para proceder a la suspensión de la relación jurídico- laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla. Básicamente se establece que: 1) La Dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, delegados de personal o Comités Sindicales de Empresas, la situación de crisis con dos meses de antelación a la solicitud. 2) El Comité de Empresa, delegados de personal o Comités de Secciones Sindicales de Empresa y una central sindical de las firmantes del Convenio, que tengan afiliación en la Empresa deberán emitir el preceptivo informe en el plazo de dos meses. 3) El conocimiento de la situación de crisis comprenderá la información al Comité acerca de los datos de producción y mercado, así como con carácter previo, de todo acto dispositivo sobre bienes muebles e inmuebles de la empresa, sin que se limite la capacidad dispositiva del empresario de una forma efectiva. 4) A lo largo de todo el expediente, la representación de los trabajadores podrá solicitar la intervención en las actuaciones de expertos y asesores con acceso a los libros de contabilidad de la empresa. Y, en el supuesto de que se hayan pactado compensaciones económicas en el periodo de consultas hay que entender aplicable la exigencia de que *«en el supuesto de que sea autorizada por la autoridad laboral la reestructuración de plantilla y antes de ser*

*ejecutada ésta, la empresa depositará en una cuenta bancaria mancomunada entre Empresa y Representación de los trabajadores, el importe de dos meses de salario por cada trabajador afectado por el expediente, como garantía de pago de los posibles salarios pendientes y de las indemnizaciones que hayan sido confirmadas por la autoridad laboral o las que en su día sean fijadas por la Magistratura de Trabajo».*

### 12.5.3. Marroquinería

Hay seis convenios colectivos en este subsector que regulan la suspensión contractual por maternidad.

En algún caso se transcribe literalmente lo dispuesto legalmente sobre la materia en el art. 48.4 ET, como en el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 56).

En otros convenios se recogen los aspectos básicos de la regulación legal pero con una redacción que, como ya se ha dicho, queda desfasada, pues contemplan la posibilidad de que si los dos progenitores trabajan, el período de descanso por maternidad posterior al parto lo pueda disfrutar, de forma simultánea o sucesiva con la madre, el otro progenitor, pero condicionado a que *«en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre no suponga riesgo para su salud»*. Sin embargo, en la actual regulación legal de esta suspensión en el art. 48.4 del ET no se recoge tal condicionamiento como ya se dijo (CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 55; CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, art. 25; CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) art. 48; CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 27).

En dos convenios colectivos se mantiene la duración del período suspensivo por parto pero se restringe su ampliación en caso de parto múltiple, ya que disponen que las 16 semanas ininterrumpidas de descanso por maternidad sean *«ampliadas por un parto múltiple hasta 18 semanas»* (CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 8; y CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 55).

Estas previsiones convencionales contravienen la ley pues en el art. 48.4 del ET se dispone que la ampliación por parto múltiple será de dos semanas «*por cada hijo a partir del segundo*».

También es de reseñar la previsión del convenio CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cueros, Repujados, Marroquinería y similares al descanso por maternidad compartido, pues se limita a señalar que «*con respecto al descanso del cónyuge se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente*» (art. 8). De la literalidad del precepto interesa destacar que se hace referencia expresa a cónyuge y no a progenitor cuando, tanto en el art. 48.4 como en el art. 48 bis del ET, se utiliza sólo el término de progenitor.

Sólo el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 56) hace referencia a la suspensión por paternidad pero se limita a reiterar lo establecido legalmente en el art. 48 bis del ET.

Los convenios colectivos que regulan la suspensión por adopción y acogimiento reiteran la regulación legal contenida en el art. 48.4, párrafo 4º ET, sin introducir ninguna variación o incorporar ninguna novedad. Son el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 55; el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) art. 48 y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 56.

En el subsector Marroquinería varios convenios colectivos aluden a la suspensión por causas empresariales: el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, y el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.

De los anteriores, hay dos que tratan el expediente de crisis en idénticos términos; son: el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 70), y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (art. 73). Únicamente se refieren a expedientes de suspensión «*fundados*

*en causas económicas o en motivos tecnológicos*», obviando las restantes causas que recoge el art. 47 del ET, esto es, técnicas, organizativas y de producción.

Lo mismo hace el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., que restringe la regulación a los expedientes fundados en causas económicas o en motivos tecnológicos en el art. 39. Establece la obligación de dar cuenta de la venta de los bienes de la empresa cuando el expediente afecte a más del 30% de los trabajadores, disminuyendo el porcentaje como en los casos anteriores. Y, es digno de mención que establece la prohibición de efectuar horas extraordinarias habituales cuando el expediente de suspensión afecte a una parte de la plantilla y mientras dure esa situación.

#### 12.5.4. Varios

Hay tres convenios colectivos que regulan la suspensión contractual por maternidad y por adopción o acogimiento: el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel, art. 26; el CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 27; y el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, art. 43.

Los tres contemplan la posibilidad de que si los dos progenitores trabajan, el período de descanso por maternidad posterior al parto lo pueda disfrutar, de forma simultánea o sucesiva con la madre, el otro progenitor, pero condicionado a que *«en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre no suponga riesgo para su salud»*. Como se dijo este condicionante ya no es legal.

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo por adopción o acogimiento, ninguna de estas regulaciones presenta especial interés, pues sólo transcriben, la regulación legal contenida en el art. 48.4, párrafo 4º ET.

El CC de la Comunidad Autónoma de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (art. 27) contempla la suspensión por riesgo de embarazo, pero únicamente para transcribir el texto del art. 26.3 de la LPRL.

## 13. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

*Beatriz Lleó Casanova*

La negociación colectiva tiene muy limitada su función reguladora en materia de causas de extinción del contrato de trabajo debido al carácter de norma imperativa del art. 49 ET. No obstante, mantiene amplio margen de actuación para desarrollar las causas extintivas legales, concretarlas y precisar los requisitos y efectos de las mismas. La intervención de los convenios colectivos en esta materia de extinción del contrato de trabajo, además de posible, es conveniente en la medida en que la regulación legal es muy concisa pues, salvo en el despido, en las restantes causas se limita a enunciarlas y a hacer una breve indicación de algunos de sus requisitos y efectos.

El estudio efectuado, sin embargo, arroja un panorama un tanto pobre ya que la mayoría de convenios colectivos no contienen referencia alguna a la extinción del contrato de trabajo; los pocos que sí se ocupan de la materia, centran su atención en cuestiones relativas a la dimisión del trabajador, a su jubilación, al despido disciplinario y al despido por causas objetivas, económicas y técnicas, sin atención a las demás causas extintivas.

### 13.1. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

Son pocos los convenios colectivos que regulan la extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador. A esta causa de extinción se refieren en total 17 de los Convenios Colectivos consultados;

1 del subsector Curtidos, Correas, Cueros y Pieles; 2 del subsector Calzado; 10 del subsector Marroquinería y 4 del subsector Varios.

Al regularla, mayoritariamente inciden en la obligación del trabajador de preavisar a la empresa, lo que resulta coherente con la regulación legal de esta causa de extinción en la medida en que el art. 49.1, d) ET exclusivamente exige que el trabajador preavise a la empresa con la antelación que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Hay dos convenios colectivos que se refieren a la obligación empresarial de proceder a la liquidación al finalizar el plazo de preaviso.

En consonancia con lo anterior la negociación colectiva se centra en cuatro cuestiones; desde la perspectiva del trabajador dimisionario: forma de preavisar, plazo para hacerlo, y consecuencias del incumplimiento de esa obligación; desde la perspectiva del empresario únicamente se hace referencia a las consecuencias del incumplimiento de la obligación empresarial de liquidar al final del plazo de preaviso.

1º. La forma del preaviso. En los convenios estudiados por regla general no se establece el procedimiento que debe seguir el trabajador para dimitir, sólo indican la necesidad de preavisar a la empresa con antelación, sin indicar la forma de hacerlo, limitándose a señalar que el trabajador lo debe «avisar», «notificar», poner en «conocimiento» o «comunicar».

Únicamente en cinco convenios se establece que el trabajador deberá comunicarlo a la empresa por escrito: CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería. (art. 51); CC del Principado de Asturias de la Industria del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 13); CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 22); CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (art. 30), y CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería en el art. 23.

2º. El plazo de preaviso. Todos los convenios que hacen referencia a la dimisión del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo establecen un plazo de preaviso. Lo que varía de un convenio a otro es la duración mínima del plazo.

La duración del plazo de preaviso, por regla general, no es única sino que se establecen distintas duraciones para el plazo de preaviso utilizando como criterio de distinción el grupo o categoría profesional de los trabajadores.

La regulación es muy variada, no obstante, de la misma es posible deducir la tendencia a establecer mayor duración del periodo de preaviso cuanto superior sea el grupo o categoría profesional, aunque hay un convenio que sigue la tendencia contraria (CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), art. 30)

3º. Las consecuencias previstas en caso de incumplimiento de la obligación de preavisar al empresario. Lo habitual es establecer que en caso de que el trabajador no preavise con la antelación exigida en el convenio colectivo la empresa podrá descontarle una determinada cantidad económica de la *«liquidación»*, de los *«emolumentos pendientes de pago»* o, en otros términos, de los *«devengos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito»*.

Hay, sin embargo un convenio colectivo que establece que el descuento se haga sobre los *«devengos que deba satisfacer al trabajador o trabajadora en concepto de pagas extraordinarias y vacaciones»* (CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), art. 30).

En relación con la cuantía del descuento por falta de preaviso, en todos los supuestos el descuento se fija sobre salario diario, pues los convenios cifran el descuento en el importe del *«salario de un día por cada día de retraso»*.

Por otra parte, el descuento salarial por incumplimiento del preaviso se establece con carácter potestativo para la empresa, pero sin que en ningún caso se contemple expresamente la posibilidad de que haya pacto en contrario.

4º. Consecuencias del incumplimiento empresarial de la obligación de liquidar. Hay dos convenios colectivos que establecen la obligación empresarial de liquidar al final del plazo de preaviso *«los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento»*, señalando que los restantes conceptos se liquidarán en el momento habitual para ello (art. 38, CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves y art. 19, CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico). La regulación de esta obligación empresarial se establece en los dos convenios citados en idénticos términos y su incumplimiento, si es imputable a la empresa, dará derecho a que el trabajador, si preavisó con la antelación debida, perciba una indemnización de importe igual al salario diario por cada día de retraso.

### **13.1.1. Curtido, Correas, Cueros y Pieles.**

1º. Forma del preaviso. El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, en el art. 51 regula la forma del preaviso estableciendo que el trabajador deberá comunicarlo a la empresa por escrito.

2º. Plazo de preaviso. La regulación del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, sigue la regla mayoritaria pues establece mayor duración del periodo de preaviso cuanto superior sea el grupo o categoría profesional. En el art. 51 recoge los siguientes plazos de preaviso: Personal de dirección y de tareas técnicas: dos meses; Personal administrativo: treinta días; Resto de personal: quince días.

3º. Las consecuencias previstas en caso de incumplimiento de la obligación de preavisar al empresario. El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería establece en el art. 51 que el incumplimiento de los plazos de preaviso señalados ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiendo la empresa descontar dicho retraso de los devengos que deban abonar como consecuencia de su baja en concepto.

4º. Consecuencias del incumplimiento empresarial de la obligación de liquidar.

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería no hace referencia a esta cuestión.

### **13.1.2. Calzado**

1º. Forma del preaviso. Ninguno de los convenios colectivos de este subsector establece requisitos formales para que el trabajador extinga su contrato de trabajo, a salvo de la obligación de preavisar a la empresa con cierta antelación.

2º. Plazo de preaviso. En los convenios colectivos que establecen la obligación de preavisar a la empresa el plazo que fijan de preaviso no es único sino que varía en función de la categoría profesional de los trabajadores:

El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, agrupa a los trabajadores en: a) Personal Administrativo, 10 días y; b) resto del personal, 7 días (art. 38).

El CC de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico en el art. 19 establece los siguientes plazos de preaviso: Personal Técnico, 45 días, salvo para los grupos de administrativos, servicios y comercial, que será de 20 días; Personal especialista y no cualificado, 15 días.

3°. Las consecuencias previstas en caso de incumplimiento de la obligación de preavisar al empresario. El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves establece que el incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del personal, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso (art. 38) y el CC de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, lo regula de forma idéntica en el art. 19.

4°. Consecuencias del incumplimiento empresarial de la obligación de liquidar.

El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (art. 38) y el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 19) establecen la obligación empresarial de liquidar al final del plazo de preaviso *«los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento»*, señalando que los restantes conceptos se liquidarán en el momento habitual para ello.

La regulación de esta obligación empresarial se establece en los dos convenios citados en idénticos términos. El incumplimiento de esta obligación, si es imputable a la empresa, dará derecho a que el trabajador, si preavisó con la antelación debida, perciba una indemnización de importe igual al salario diario por cada día de retraso.

### 13.1.3. Marroquinería

1°. Forma del preaviso. Los convenios colectivos que regulan la forma del preaviso son el CC del Principado de Asturias de las

Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 13) y el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 22). Ambos disponen que trabajador deberá comunicarlo a la empresa por escrito.

El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería en el art. 23 establece que los trabajadores deberán comunicar su decisión a la empresa por escrito y duplicado, cuya copia del enterado le será devuelta firmada por el empresario.

Los restantes convenios colectivos no señalan nada al respecto.

2º. Plazo de preaviso. Todos los convenios que hacen referencia a la dimisión del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo establecen un plazo de preaviso.

La tendencia general es establecer mayor duración del periodo de preaviso cuanto superior sea el grupo o categoría profesional y en esta línea están los siguientes convenios:

El CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (art. 19) establece: a) Personal directivo y técnico, 2 meses y; b) resto de personal, 15 días.

El CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (art. 15) diferencia entre: a) Personal Administrativo, mercantil y técnico no titulado, 1 mes y; b) Personal obrero y subalterno, 15 días.

El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. (art. 22) también establece para a) Personal Administrativo, mercantil y técnico no titulado, 1 mes y; b) Personal obrero y subalterno, 15 días.

El CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 22) establece los siguientes plazos: Personal directivo y técnico: 2 meses.; Personal administrativo: 30 días; Resto del personal: 15 días.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 30) establece una regulación idéntica a la anterior y lo mismo el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (art. 42).

De forma similar el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y

Palencia (art. 42) establece los siguientes plazos: a) Personal directivo y técnico titulado: dos meses.

b) Personal técnico no titulado y administrativo: un mes.

c) Resto del personal: quince días.

El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería dispone (art. 23) a) Personal obrero o subalterno: 8 días; b) Personal técnico no titulado: 15 días; c) Personal administrativo: 30 días.

En el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (art. 13) los plazos de preaviso son: para especialistas, subalternos profesionales de oficio y administrativos, 15 días; para el resto del personal, 30 días.

Sin embargo, el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)) aplica el criterio inverso pues en el art. 30 establece: a) Grupo profesional 1º y 2º, 15 días; b) Grupo profesional 3º y 4º, 1 mes.

3º. Las consecuencias previstas en caso de incumplimiento de la obligación de preavisar al empresario. El CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) establece que el incumplimiento de los plazos de preaviso señalados dará lugar a una sanción, equivalente al importe de los días de salario que faltaren para completar el período de preaviso que correspondiese. La empresa podrá descontar el importe de la sanción de los devengos que deba satisfacer el trabajador o trabajadora en concepto de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones (art. 30).

El CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares en el art. 19 señala que El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa debe abonar al trabajador en conceptos de finiquito.

Idéntica regulación se recoge en el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (art. 22).

En términos muy parecidos el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería señala que el incumplimiento dará lugar a una retención equivalente al importe de los días que falten para contemplar el período de preaviso que corresponda, pudiendo detraerse

ésta de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de liquidación (art. 15).

El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (art. 23) señala que el incumplimiento de estos plazos se sancionará con el importe de los días de retraso a tal efecto.

De forma similar el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 30) establece que el incumplimiento total o parcial comportará la deducción del importe de los días de falta de comunicación de los emolumentos pendientes de pago.

En el CC empresa M. Bellido, S.A. (art. 22) el descuento se fija sobre el salario diario, pues lo cifra en el importe del «*salario de un día por cada día de retraso*».

4º. Consecuencias del incumplimiento empresarial de la obligación de liquidar.

Nada se dispone en los convenios colectivos de este subsector sobre esta materia.

#### **13.1.4. Varios**

1º. Forma del preaviso. Ningún convenio colectivo se este subsector establece exigencias formales para que trabajador extinga el contrato por dimisión.

2º. Plazo de preaviso. El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares dispone en el art. 30 los siguientes plazos: Personal directivo, encargado y técnico: 2 meses; Personal administrativo: 30 días; Resto del personal: 30 días.

El Convenio Colectivo del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico de Alicante señala los siguientes plazos de preaviso: Personal Técnico, 45 días, salvo para los grupos de administrativos, servicios y comercial, que será de 20 días. Personal especialista y no cualificado, 15 días. (Art. 19)

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina regula los plazos de preaviso en dos preceptos, de forma distinta ocasionando con ello un grave problema en la aplicación del convenio colectivo:

En el art. 32 bajo el título «plazos de preaviso» señala los siguientes: «a) *Personal directivo y técnico titulado: 2 meses; b) Personal técnico no titulado y administrativo: 1 mes; c) Resto del personal: 15 días*».

En el art. 40 bajo el título «cese en la empresa» dispone: «*El personal afectado por el presente convenio que desee cesar en la prestación de servicios a la empresa, viene obligado a preavisar a ésta con una antelación mínima de quince días*».

3º. Las consecuencias previstas en caso de incumplimiento de la obligación de preavisar al empresario. El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares en el art. 30 establece que si no se lleva a cabo el preaviso, se producirá la pérdida del salario de los días de retraso en la comunicación.

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina tanto en el art. 32 como en el art. 40 recoge una regulación similar; el art. 32 establece que el incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente al salario de los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta cantidad de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito. El art. 40 señala que el incumplimiento del citado preaviso dará lugar a un descuento equivalente al importe de los días que falten por transcurrir para completar el período de preaviso de quince días, pudiendo detraerse este descuento de los devengos que la empresa debe abonar al trabajador en concepto de liquidación por finiquito.

4º. Consecuencias del incumplimiento empresarial de la obligación de liquidar. Nada señalan al respecto los convenios colectivos de este subsector.

## 13.2. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR

El art. 49.1.f) ET establece que el contrato de trabajo se extinguirá por jubilación del trabajador.

La edad ordinaria de jubilación se encuentra establecida en los 65 años y requiere, además, un periodo de carencia mínimo para el disfrute de una pensión económica (art. 161.1 a) LGSS), si bien hay diversos supuestos en los que, voluntaria u obligatoriamente (art. 161.2 y 3 y Disposición transitoria 3ª y final 4ª LGSS, y Ley

27/1984, de 26 de julio, de reconversión y reindustrialización —BOE 28—7-1984—), cabe reducir esa edad, en ocasiones de forma parcial (art. 166 LGSS y art. 12.6 ET).

El cumplimiento de los 65 años no provoca forzosamente la jubilación del trabajador y la consiguiente extinción del contrato, sino que, llegada esa edad, como alternativas a la extinción, el trabajador podrá decidir —de no haber impedimento legal o convencional, pues como después se verá hay excepciones (art. 161.2 LGSS y Disposición adicional 10ª ET)— la continuidad en la prestación de servicios, o incluso el acceso a una jubilación flexible —percibo de pensión de jubilación al alcanzar los 65 años compatible con trabajo a tiempo parcial, con los límites de reducción de jornada del art. 12.6 ET, y sin necesidad de firmar contrato de sustitución para dicha reducción (art. 166.1 LGSS, RRDD 1131 y 1132/2002, ambos de 31 de octubre).

La decisión de adelantar el momento de la jubilación es voluntaria cuando se adopta libremente por el trabajador, aunque condicionada, eso sí, al cumplimiento de concretos requisitos legales —entre ellos una determinada edad, inferior a los 65 años— (art. 161.2 párr. 2º, y 3, Disposición transitoria 3ª y Disposición Final 4ª LGSS; RD 1539/2003, de 5 diciembre —jubilación anticipada de trabajadores minusválidos— ; RD 1132/2002, 31 de octubre —jubilación anticipada a los 61 años, o jubilación de los que hubieran tenido la condición de mutualistas —, y RD 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan las normas sobre anticipación de la edad de jubilación —64 años— como medida de fomento del empleo), que son de carácter imperativo para la norma convencional. La jubilación anticipada podrá ser total o parcial (art. 166.2 LGSS, art. 12.6 ET y RD 1131/2002, de 31 de octubre); en este último caso con obligación empresarial de celebrar un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo, o con un contratado de duración determinada de la propia plantilla. El pase a la jubilación anticipada también puede responder a la aplicación de un plan de reconversión, en las condiciones que en éste se establezcan (art. 23 Ley 27 /1984, de 26 de julio, de reconversión y reindustrialización y RD 1990/1984, de 14 de octubre —BOE 9-11-1984—).

Además de lo expuesto, como antes se avanzaba, cabe la jubilación forzosa impuesta normativamente. Esta previsión legal existe para grupos profesionales o actividades cuyos trabajos son de naturaleza especialmente peligrosa o penosa (art. 161.2 párr. 1º LGSS).

También cabe imponer la jubilación forzosa si lo justifican razones de empleo, en cuyo caso la medida se podrá adoptar por norma

legal (art. 17.3 ET) o por convenio colectivo (Disposición adicional 10ª ET).

1º. La jubilación forzosa impuesta por convenio colectivo. La negociación colectiva puede imponer la jubilación forzosa de los trabajadores siempre que se vincule a fines de política de empleo. Así se establece en la Disposición adicional 10ª ET. Según esta disposición los convenios colectivos actualmente pueden obligar a extinguir el contrato de trabajo si el trabajador, al alcanzar la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, tuviera cubierto el periodo mínimo de cotización —o uno mayor si eso es lo pactado en el convenio colectivo— y cumpliera los demás requisitos exigidos por dicha normativa. Pero para ello se requiere que el convenio colectivo expresamente ligue las jubilaciones forzosas a objetivos de política de empleo (entre otros, mejora de la estabilidad en el empleo; transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, y la contratación de nuevos trabajadores).

De los convenios colectivos estudiados tan sólo tres hacen uso de esta posibilidad estableciendo la jubilación forzosa de los trabajadores. En el subsector Curtidos, Correas, Cueros y Pieles, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería. En el subsector Marroquinería: el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

La edad de jubilación obligatoria se fija en 65 años en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería y en el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. Esta edad coincide con la que establece la normativa de seguridad social como edad ordinaria de jubilación, por tanto se puede decir que en este aspecto ambos convenios se adecuan al imperativo legal al cumplir la exigencia prevista en la Disposición adicional 10ª ET. Sin embargo, resulta de dudosa legalidad el art. 36 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) en la medida en que posibilita la jubilación forzosa «a partir de los 64 años» pues esto supone que el trabajador deberá jubilarse obligatoriamente antes de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

En cuanto a las razones de empleo a las que según la Disposición adicional 10ª ET debe estar vinculada la jubilación forzosa en la negociación colectiva, los convenios colectivos no se limitan a hacer una mención genérica de las mismas, sino que concretan qué medidas debe adoptar la empresa. Así, en todos se establece la obligación de la empresa de realizar nuevas contrataciones, y a continuación se especifica:

a) Que la empresa debe recurrir a la contratación de carácter indefinido o a la transformación de un contrato temporal en indefinido (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 95).

b) Que la vacante debe cubrirse mediante un contrato indefinido dentro del mismo grupo profesional (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 76).

c) Que se debe contratar a un trabajador desempleado, quedando la empresa obligada a mantener cubierta como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta que el trabajador cumpla los 65 años, sin que el trabajador o la trabajadora sustituida deban tener necesariamente la misma categoría profesional que el sustituido (CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), art. 36).

2º. La jubilación anticipada voluntaria. En relación con la jubilación anticipada voluntaria, la regulación convencional no es imposible pues, aunque los requisitos legales son de necesario respeto para la norma convencional, ello no impide que ésta se encargue de precisar algunas formalidades a cumplir para el acceso a dicha situación, como después se verá, si bien son frecuentes las cláusulas convencionales en las que se repite lo ya establecido por las normas legales y reglamentarias. Es cierto que de esta forma aquellas hacen propio el contenido de éstas, pero es otra la tarea que debieran asumir. Además de que los cambios legislativos durante su vigencia pueden generar conflictos de contenido evitables.

De los convenios colectivos estudiados, diez tratan la jubilación anticipada voluntaria.

En algunos convenios no se hace más que repetir la obligación establecida en los arts. 1 y 3 RD 1194/1985, 17 de julio, de celebrar un contrato en sustitución por jubilación a los 64 años.

Un problema de mayor calado representan los convenios colectivos que al regular la materia aluden a normativa desfasada, lo que pueden producir confusión sobre la legislación en vigor. Al regular la jubilación a los 64 años declaran que son aplicables a la materia normas ya derogadas como el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, y el RD 2705/1981, de 19 de octubre. Por ello, sería más adecuado efectuar una referencia genérica a la regulación vigente en la materia en cada momento, o no hacerla y sobreentenderla. Ejemplos de esta regulación desfasada tenemos, en el art. 73 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; en el art. 29 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería; y en la Disposición adicional primera del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

En algún convenio se prevé una solución en caso de desacuerdo, remitiendo a la actuación de la Comisión Paritaria.

Acerca de la exigencia legal de celebrar un contrato de sustitución por el periodo de tiempo que resta hasta que el trabajador jubilado anticipadamente alcance la edad ordinaria de jubilación, mediante la firma de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, salvo la contratación a tiempo parcial y la modificación prevista en el art. 15.1, b) ET, hay convenios colectivos en los que dicha obligación se modaliza, estableciendo la necesidad de que el contrato que se celebre tenga las mismas características que el del que se jubila.

3º Los premios por jubilación. Numerosos convenios colectivos establecen premios para el trabajador que deje de prestar servicios en la empresa por jubilación o, en realidad, con una determinada edad que previsiblemente conduzca a su jubilación.

Resulta llamativo que en el Subsector Curtidos, Correas, Cueros y Piel y en el Subsector Calzado, no se prevean y, en cambio, en el Subsector Marroquinería haya seis convenios que los recogen: CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, art. 30; CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería ANEXO, art. 29; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 28; CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, art. 24; CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, art. 25; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 24.

También nutrida es la previsión en el Subsector Varios, pues cinco convenios los mencionan: CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, art. 29; CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, art. 33; CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, art. 31; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 36 y CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, art. 26.

Se establecen como medio de incentivar o compensar la jubilación anticipada de los trabajadores y sólo en algún caso se contemplan como premios por la jubilación ordinaria a los 65 años; por ejemplo, el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares en el art. 26 contempla premios para las dos modalidades de jubilación, anticipada y ordinaria.

En todos los convenios colectivos el derecho al premio queda condicionado a que el trabajador haya cumplido una determinada antigüedad en la empresa, que oscila entre los diez y los veinte años, dependiendo del convenio.

Los premios suelen consistir en el abono de una cantidad o en el disfrute de un número de días de vacaciones; en cualquier caso, su cuantía es inversamente proporcional a la edad en la que el trabajador decide jubilarse.

El premio se cifra de diversas maneras en la negociación colectiva. Generalmente, se calcula con arreglo a una escala establecida al efecto en los convenios colectivos, en la que, mayoritariamente, la cuantía del premio se hace equivaler a un número determinado de días o meses de salario que varía según la edad de jubilación.

Sólo en un convenio se opta por la modalidad de fijar un número determinado de meses de vacaciones previas al cese efectivo según los años de servicio (CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, art. 31).

Por otra parte interesa apuntar que en cuatro convenios colectivos el premio por jubilación del trabajador se considera «no absorbible» por otros premios. Sin embargo, hay dos que por el contrario le reconocen carácter de «*absorbible por otros premios voluntarios*».

En relación a todas estas cláusulas, cabe indicar que no hay total libertad para acceder a la jubilación a una de las edades que en ellas se señalan, siendo necesario recordar las pautas establecidas en la normativa laboral y de seguridad social.

### **13.2.1. Curtido, correas, cueros y pieles**

1º. La jubilación impuesta por convenio colectivo. El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería en el art. 95 establece la jubilación obligatoria de los trabajadores a los 65 años de edad, siempre y cuando tuvieran cubierto el período de carencia suficiente para causar tal derecho de la Seguridad Social. Como medida de empleo se obliga a que las empresas cuando tengan que hacer uso imperativo de ésta medida, realicen una nueva contratación de carácter indefinido o la transformación de un contrato temporal en indefinido por cada trabajador jubilado de ésta forma.

2º. La jubilación anticipada voluntaria. En el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería no se establecen previsiones sobre jubilación anticipada.

3º. Premios por jubilación. El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería no los prevé.

### **13.2.2. Calzado**

1º. La jubilación impuesta por convenio colectivo. En el Subsector de Calzado no se establece la jubilación forzosa en ningún convenio colectivo.

2º. La jubilación anticipada voluntaria. Los tres convenios colectivos pertenecientes al subsector de Calzado regulan la jubilación anticipada.

En dos convenios colectivos la regulación es prácticamente idéntica:

El CC estatal de la Industria del Calzado en el art. 51 regula la Jubilación a los 64 años. Dispone que de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y, para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del Real Decreto-ley mencionado, por otro trabajador en situación de desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Será necesario el acuerdo entre empresa y trabajador para poder acogerse a lo antes estipulado. El acuerdo, de existir y nacer por tanto tal obligación de sustitución, habrá de realizarse por escrito.

Se establece que en caso de que no haya acuerdo entre las partes, el trabajador afectado podrá solicitar la mediación de la Comisión Paritaria establecida en el art. 6 del Convenio, que convocará a las partes y, analizando las circunstancias del caso, levantará acta de sus actuaciones.

El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves también regula la jubilación anticipada en el art. 40. Dispone que a las personas con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación, se les garantizará el 100 por 100 de sus derechos. En cuanto a los requisitos y términos para el ejercicio de este derecho, el art. 40 los establece en idénticos términos que el convenio colectivo anterior.

Difiere de las anteriores la regulación del CC del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico de Alicante. En el art. 48 hay una remisión normativa estableciendo que los trabajadores que lo soliciten podrán acogerse a la Jubilación anticipada a Tiempo Parcial establecida en el R.D. 144/1999 y a tenor de lo establecido en la Ley 12/2001 de 9 de julio, y R.D.1131/2002 de 31 de octubre (B.O.E. de 27-11-02). En la Disposición adicional primera se recoge un acuerdo de las partes firmantes por el que las empresas podrán pactar individualmente con sus trabajadores el tipo de jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años que establece el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de agosto.

3º. Premios por jubilación. En el Subsector Calzado, ningún convenio colectivo los prevé.

### **13.2.3. Marroquinería**

1º. La jubilación impuesta por convenio colectivo. En el subsector de Marroquinería hay dos convenios colectivos que regulan la jubilación forzosa de los trabajadores:

El CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) establece la jubilación forzosa a partir de los 64 años, siempre que los trabajadores afectados

tengan cubierto el periodo de carencia suficiente para causar tal derecho. La empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro/a trabajador o trabajadora en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta cumplir los 65 años, sin que el trabajador sustituto deba tener necesariamente la misma categoría profesional que el sustituido (art. 36).

En el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, se dispone la jubilación forzosa a los 65 años de edad siempre y cuando el afectado tenga las cotizaciones suficientes para acceder al máximo de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Las empresas asumen la obligación de cubrir la vacante ocasionada por la jubilación obligatoria a través de un contrato indefinido dentro del mismo grupo profesional (art. 76).

2º. La jubilación anticipada voluntaria. Este tipo de jubilación se regula en cinco convenios colectivos del subsector de Marroquinería, en los siguientes términos:

El CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares se limita a hacer una remisión normativa señalando que, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 2 del Real Decreto 1994/85, de 17 de julio (B.O.E. del 20 de julio de 1985), las partes aceptan expresamente la posibilidad y normativa aplicable contenida en dicho Real Decreto en relación con la anticipación de edad de jubilación como medida de fomento de empleo (art. 21).

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines establece que los trabajadores con 64 años cumplidos, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por el Real Decreto 2075/1981, de 19 de octubre, comprometiéndose en este supuesto las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a sustituir al trabajador que se jubile por otro que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o por un joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido (art. 73).

El CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines establece, que cuando los trabajadores se jubilen anticipadamente, las empresas están obligadas a contratar a otro trabajador, por plazo no inferior al previsto de continuar de alta hasta

que el jubilado cumpliera los 65 años. De estas nuevas contrataciones deberá informarse a los representantes de los trabajadores (art. 40).

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia dispone que las personas con 64 años cumplidos, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto las empresas tienen la obligación de sustituir simultáneamente a la persona que se jubile por otra que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o por un joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido (art. 76).

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares prevé también la jubilación a los 64 años, previo acuerdo entre las partes. De alcanzarse el acuerdo se producirá una contratación simultánea, por cada trabajador jubilado y por parte de la empresa de un trabajador joven o perceptor del seguro de desempleo, con contrato de igual naturaleza que el del jubilado, todo ello de acuerdo con el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre (art. 24).

3º. Premios por jubilación. En el Subsector Marroquinería hay cinco convenios que regulan los premios por jubilación:

El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, en el art. 30 prevé un premio de jubilación para el trabajador que la solicite al cumplir los 60 años de edad y que lleve como mínimo 10 años ininterrumpidos al servicio de la empresa. Se dispone que tendrá derecho por una sola vez y al causar baja a una gratificación, no absorbible por otros premios que tengan establecidos las empresas, de siete mensualidades del salario fijado en el anexo I incrementado, en su caso, con el Plus Personal Consolidado. En las mismas condiciones del párrafo anterior al cumplir los 61 años, seis mensualidades; al cumplir los 62 años, cinco mensualidades; al cumplir los 63 años, cuatro mensualidades y al cumplir los 64 años, tres mensualidades.

En el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería se establece la misma previsión y además en el art. 30 recoge la declaración de las partes firmantes en el sentido de que, tomando en consideración las condiciones pactadas, el premio por jubilación no tiene carácter de compromiso por pensión a que hace referencia el R.D. 1588/99. Si fuera necesario, se autoriza a la Comisión Paritaria a adecuar la redacción del art. 30 a la referida exclusión.

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, en su art. 28 establece que la persona que solicite la jubilación antes de cumplir los 66 años y lleve como mínimo quince años ininterrumpidos de servicio en la empresa tendrá derecho, por una sola vez, a un premio no absorbible por otros premios voluntarios, a razón de: Sesenta años: 5,5 meses de salario base convenio. Sesenta y un años: 5 meses de salario base convenio. Sesenta y dos años: 4,5 meses de salario base convenio. Sesenta y tres años: 4 meses de salario base convenio. Sesenta y cuatro años: 3,5 meses de salario base convenio. Sesenta y cinco años: 3 meses de salario base convenio.

El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, en el art. 24 establece que la empresa abonará a los trabajadores con más de diez años de antigüedad que opten por jubilarse de forma total, siempre que lo pongan en conocimiento de la empresa con seis meses de antelación, las siguientes cantidades: 60 años: 10 mensualidades. 61 años: 9 mensualidades. 62 años: 8 mensualidades. 63 años: 7 mensualidades. 64 años: 7 mensualidades.

Especificando que las citadas mensualidades se abonarán del salario base únicamente.

El CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares establece en el art. 25 que el personal que solicite la jubilación entre los 60 y los 65 años de edad, ambos inclusive, y lleve como mínimo 10 años ininterrumpidos de servicios en la empresa, percibirá de la misma una premio de acuerdo con la siguiente escala: Año 2006: 60 años: 3.005,06 euros. 61 años: 2.704,55 euros. 62 años: 2.524,25 euros. 63 años: 1.202,05 euros. 64 años: 1.015,71 euros. 65 años: 497,04 euros.

El derecho al premio se perderá si, transcurridos dos meses después de cumplir los 65 años, el trabajador no ha ejercitado dicha opción.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 24) prevé un premio de jubilación para los trabajadores que, con un mínimo de antigüedad de diez años de servicio en la empresa, opten por la jubilación a partir de los sesenta años y hasta los sesenta y cinco. A tales efectos establece el siguiente baremo: a los 60 años: 51 días de salario; a los 61 años: 47 días de salario; a los 62 años: 41 días de salario; a los 63 años: 33 días de salario; a los 64 años: 28 días de salario; a los 65 años: 23 días de salario.

Una vez cumplidos los sesenta y cinco años y transcurrido tres meses sin ejercer este derecho por parte del trabajador, se considerará perdido el mismo. (art. 24).

En el art. 25 hace referencia a la externalización del premio de jubilación. Prevé que durante la vigencia del convenio colectivo las empresas externalicen el premio de jubilación de acuerdo con la legislación, si ésta así lo dispone.

#### **13.2.4. Varios**

1º. La jubilación impuesta por convenio colectivo. Ninguno de los convenios colectivos del Subsector Varios establece la jubilación forzosa de los trabajadores.

2º. La jubilación anticipada voluntaria. Tres convenios colectivos regulan la jubilación anticipada de los trabajadores: El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería en el art. 29 dispone que, excepcionalmente, y por la duración concreta de este convenio, y a voluntad del trabajador, se podrá pactar individualmente entre empresa y trabajador la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y en el RD 2705/1981, de 19 octubre, en la modalidad contractual y no de categoría que cumplimenta y desarrolla el ANE. En este supuesto el jubilado no tendrá derecho al premio de los dos meses por jubilación que se establece en este mismo precepto.

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares en el art. 33 trata la jubilación anticipada pero únicamente a los efectos de prever un premio por la misma, en los términos que se indicarán más adelante.

El CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel en el art. 15 regula el contrato de relevo, la jubilación parcial y la jubilación anticipada. Dispone que el trabajador tiene derecho a jubilarse parcialmente a partir de los 60 años cuando reúna los requisitos legalmente establecidos, reduciendo la jornada en el límite máximo legalmente establecido del 85%. Para poder ejercer ese derecho deberá haber acuerdo con la empresa y el trabajador deberá comunicárselo a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista para la jubilación parcial. El 15% de la jornada que

corresponde de trabajo efectivo, si legalmente procede, se podrá acumular en los meses siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

También dispone que el trabajador que quiera puede jubilarse a los 64 años, previo acuerdo con la empresa, comprometiéndose ésta a suscribir un contrato temporal con otro trabajador por el tiempo que falte hasta que el primero cumpla los 65 años.

3º. Premios por jubilación. En el Subsector Varios, hay cinco convenios que los mencionan:

El CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, en el art. 29 establece que los trabajadores con un mínimo de diez años de antigüedad al servicio de la empresa, que opten por la jubilación a partir de los 60 años y hasta los 65, percibirán un premio de jubilación al cesar en la misma por tal causa, consistente en dos meses de salario real.

Y, en la Disposición transitoria segunda, señala que la Comisión Paritaria estudiará la posible externalización de los premios de jubilación según establezca la normativa vigente.

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, en el art. 33 titulado «*Jubilación anticipada*» establece que el trabajador que solicite jubilación antes de cumplir sesenta y cuatro años de edad y lleve, como mínimo, quince años ininterrumpidos de servicio en la empresa tendrá derecho, por una sola vez, a una gratificación no absorbible por otros premios voluntarios a razón de: Sesenta años: 5,5 meses del salario base del convenio. Sesenta y un años: 5 meses del salario base del convenio. Sesenta y dos años: 4,5 meses del salario base del convenio. Sesenta y tres años: 4 meses del salario base del convenio.

El CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, art. 31 dispone que, al cesar el trabajador por jubilación, tendrá derecho a un mes de vacaciones en el caso de que hubiera prestado servicios en la empresa más de 15 años, 2 meses de vacaciones si hubiere prestado más de 20 años y 5 meses de vacaciones si hubiere prestado más de 30 años de servicio.

Las vacaciones se disfrutarán inmediatamente antes de la fecha del cese.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, en el art. 36 establece que

los trabajadores que, con un mínimo de antigüedad de diez años de servicio en las empresas, opten por la jubilación a partir de los 60 años y hasta los 65, percibirán un premio de jubilación al cesar por tal causa de acuerdo con el siguiente baremo: (A: años; D: días de salario convenio) A los 60A 60D; A los 61A, 58,5D; A los 62A, 57D; A los 63A, 55,5D; A los 64A, 54D; A los 65A, 52,5D.

A los trabajadores de 64 años previo acuerdo con la empresa, podrán optar a la jubilación anticipada.

El CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, en el art. 26 dispone que cuando el trabajador alcance la edad de jubilación a los sesenta y cinco años y cause baja por dicho motivo, perciba un premio por este concepto de una mensualidad del salario base por una sola vez. En este convenio colectivo también se establece premio por jubilación anticipada siempre que el trabajador tenga en la empresa una antigüedad de quince años. A tales efectos se establece la siguiente escala: Jubilación a los 64 años: 1,5 mensualidades de salario base. Jubilación a los 63 años: 2,0 mensualidades de salario base. Jubilación a los 62 años: 2,5 mensualidades de salario base. Jubilación a los 61 años: 3,5 mensualidades de salario base. Jubilación a los 60 años: 4,0 mensualidades de salario base.

Estos premios por jubilación se percibirán por una sola vez, teniendo el carácter de absorbibles por otros premios voluntarios.

Para tener derecho al premio en todas sus variantes el trabajador deberá poner en conocimiento de la empresa su decisión en tal sentido, antes del transcurso de dos meses de la fecha de su jubilación (sic).

### 13.3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

Con carácter general el tratamiento que recibe la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario en la negociación colectiva estudiada es muy escaso.

1º. Los diversos tipos de extinción del contrato por voluntad del empresario. Al margen de la mención que se realiza en un gran número de convenios colectivos al despido disciplinario como una de las sanciones a que pueden dar lugar algunas de las infracciones muy graves tipificadas por la norma convencional, las referencias a otras extinciones por voluntad o causa empresarial son la excepción.

Incluso en ocasiones ni siquiera se hace esa referencia al despido disciplinario, porque no existe cuadro de faltas y sanciones, o, en algún caso, aunque se establece dicho cuadro, no hay referencia al despido como posible sanción a imponer.

Por lo demás, no se entra a regular las causas del despido disciplinario y tampoco se establecen reglas sobre el procedimiento para despedir, más allá de lo establecido en algún convenio sobre el expediente contradictorio de los representantes.

Sólo siete convenios colectivos hacen referencia a otras extinciones por voluntad del empresario distintas del despido disciplinario.

Todos ellos, excepto uno, se refieren al despido por causas objetivas pero incidiendo, únicamente, en aspectos relativos a expedientes de regulación de empleo.

En concreto por subsectores encontramos: en el subsector Curtidos, Correas, Cueros y Pieles no se regula esta materia, en el subsector Calzado hay dos convenios colectivos que se refieren a ella; uno a expedientes de regulación de empleo (CC estatal de la Industria del Calzado, art. 33); otro a la calificación del despido nulo (CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, art. 21). En el subsector Marroquinería, cuatro convenios regulan los expedientes de regulación de empleo (CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, art. 49; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 70; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 73; CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., arts. 39 y 41).

En el subsector Varios, sólo uno, refiriéndose también al «*expediente de crisis*» (CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, art. 41).

2º. Los expedientes de regulación de empleo. Algún convenio se limita a copiar la regulación establecida en el art. 51 del ET sobre despidos colectivos. Por ejemplo, el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, en el que el art. 49 tiene una redacción casi idéntica a la del art. 51 del ET, aunque, curiosamente, omitiendo toda referencia al periodo de consultas con los representantes.

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines en el art. 70, y, el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia en el art. 73 tratan el expediente de crisis en idénticos términos. Sobre esta regulación hay que llamar la atención, pues únicamente se refiere a expedientes de suspensión o extinción *«fundados en causas económicas o en motivos tecnológicos»*, obviando las restantes causas que recogen los arts. 47 y 51 del ET, esto es: técnicas, organizativas y de producción.

Y, por otra parte, en el apartado 2 de los preceptos convencionales se establece que cuando el ERE afecte a *«más del 30% de trabajadores»* la empresa tenga la obligación de *«dar cuenta de los bienes de la misma, excepto de los que constituyan su tráfico normal, al Comité de empresa o Delegados de Personal»*. Comparando esta regulación convencional con la legal del art. 51.3 último párrafo, hay que señalar, como ya se dijo en materia de suspensiones, que el porcentaje varía y además legalmente se refiere a *«venta de los bienes de la empresa»* mientras que en la regulación convencional parece referirse a los bienes que integran el patrimonio de la empresa, sin especificar más, salvo que se haya producido una imprecisión en los términos del convenio.

Ambos convenios incorporan una cláusula en la que, con carácter claramente programático y obligatorio, las partes negociadoras asumen la *«necesidad de colaborar en todos aquellos campos que ayuden a las empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada, para que superen dicha situación»* (CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 71 y CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 74).

El CC estatal de la Industria del Calzado es el más interesante de los que tratan de este tema pues, bajo el título *«reestructuración de plantilla»*, establece en el art. 33 algunas reglas adicionales a las impuestas en el art. 51 del ET y en el RD 43/1996 sobre el procedimiento al que deberán ajustarse las empresas para proceder a la extinción o suspensión de la relación jurídico laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla.

En primer término, se establece un plazo previo de dos meses de antelación a la solicitud, para que la empresa comunique la situación

de crisis a los representantes de los trabajadores («*Comité de Empresa, delegados de personal o Comités Sindicales de Empresas*») en todo supuesto de suspensión de actividad o de amortización de parte o de toda la plantilla, con la finalidad de estudiar conjuntamente las soluciones posibles al problema.

En ese mismo plazo emitirán informe preceptivo «*el Comité de Empresa, delegados de personal o Comités de Secciones Sindicales de Empresa y una central sindical de las firmantes del Convenio, que tengan afiliación en la Empresa*».

Sobre estas previsiones contenidas en el art. 33 del 4. CC estatal de la Industria del Calzado se advierte:

— La terminología utilizada en esta cláusula del convenio colectivo induce a confusión pues primero se menciona a «*Comités Sindicales de Empresa*» y, después, se alude a «*Comités de Secciones Sindicales de Empresa*». Parece que lo lógico sea entender que ambas expresiones se refieren a las «*Secciones sindicales de Empresa*».

— A estas «*Secciones sindicales de Empresa*» el convenio colectivo otorga, con carácter adicional a lo establecido en la legislación sobre la materia, el derecho a recibir información y el derecho a emitir informe.

— El derecho a emitir informe también se otorga a «*una central sindical de las firmantes del Convenio, que tengan afiliación en la Empresa*». Sin embargo, a éstas no se les reconoce el derecho a recibir información, lo cual puede resultar un contrasentido pues difícilmente podrán emitir un informe proponiendo soluciones al problema cuando previamente no se les ha dado la información y documentación sobre el mismo.

Por otra parte, la información que facilite la empresa a los representantes de los trabajadores («*Comités*» en términos del convenio colectivo) sobre la situación de crisis, debe comprender los datos sobre la producción y mercado. Así mismo, el convenio colectivo impone a la empresa la obligación de informarles de todo acto dispositivo sobre bienes muebles e inmuebles de la empresa, indicando expresamente que tal obligación no puede suponer limitar la capacidad dispositiva del empresario de una forma efectiva y sin condicionar tal obligación al porcentaje de trabajadores afectados como hace la ley.

También está previsto que a lo largo de la tramitación del expediente, la representación de los trabajadores pueda solicitar la intervención de expertos y asesores con acceso a los libros de contabilidad de la empresa.

Esta previsto que de ser autorizada la reestructuración de plantilla, y, antes de ejecutarse la misma, se constituya un Fondo de Garantía, en los términos establecidos en el art. 33.4 que posteriormente se analiza.

También el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. hace referencia a los expedientes de suspensión o extinción de contratos de trabajo, pero sólo a los fundados en causas económicas o tecnológicas. Establece tres reglas (art. 39): Primero, que el empresario debe abrir un período de treinta días naturales de discusión y consultas con el Comité de Empresa, a los que facilitará la información y documentación acreditativa del expediente.

Segundo, si el expediente de suspensión o extinción de relaciones de trabajo afectara a más de 30% de los trabajadores de la empresa, ésta dará cuenta de la venta de los bienes de la misma, excepto las que constituyan su tráfico normal, al Comité de Empresa.

Tercero, si el expediente de suspensión de relación de trabajo afecta a una parte de la plantilla, el resto de trabajadores no podrá, en tanto dure esta situación, efectuar horas extraordinarias habituales.

También este convenio colectivo recoge una cláusula en la que las partes negociadoras asumen la necesidad de colaborar en todos aquellos campos, que ayuden a la empresa en situación de regulación de empleo, formalmente declarada, para que supere dicha situación.

### **13.3.1. Curtido, Correas, Cueros y Pieles**

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería no hace referencia a la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario.

### **13.3.2. Calzado**

El CC estatal de la Industria del Calzado regula en el art. 33 las reestructuraciones de plantilla. Establece el procedimiento al que deberán ajustarse la extinción o suspensión de la relación jurídico laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla:

1. La Dirección de la empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, delegados de personal o Comités Sindicales

de Empresas, la situación de crisis con dos meses de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las soluciones posibles al problema, plazo en que el Comité de Empresa, delegados de personal o Comités de Secciones Sindicales de Empresa y una central sindical de las firmantes del Convenio, que tengan afiliación en la Empresa deberán emitir el preceptivo informe.

2. El conocimiento de la situación de crisis comprenderá la información al Comité acerca de los datos de producción y mercado, así como, con carácter previo, de todo acto dispositivo sobre bienes muebles e inmuebles de la empresa, sin que se limite la capacidad dispositiva del empresario de una forma efectiva.

3. A lo largo de todo el expediente, la representación de los trabajadores podrá solicitar la intervención en las actuaciones de expertos y asesores con acceso a los libros de contabilidad de la empresa.

4. En el supuesto de que sea autorizada por la autoridad laboral la reestructuración de plantilla y antes de ser ejecutada ésta, la empresa depositará en una cuenta bancaria mancomunada entre Empresa y Representación de los trabajadores, el importe de dos meses de salario por cada trabajador afectado por el expediente, como garantía de pago de los posibles salarios pendientes y de las indemnizaciones que hayan sido confirmadas por la autoridad laboral o las que en su día sean fijadas por la Magistratura de Trabajo.

En el supuesto de que entre la extinción de la relación laboral y la percepción del subsidio de desempleo transcurrieran más de 15 días, los trabajadores afectados podrán solicitar, y con cargo al fondo que se crea en el párrafo anterior, que se le abonen hasta 15 días de su salario. Por cada nuevo período de 15 días que venza sin percibir el subsidio de desempleo, tendrá derecho cada trabajador a un nuevo e idéntico pago de la cuenta mancomunada por cada año de antigüedad en la empresa. Estas percepciones serán a descontar de las indemnizaciones que en su día fije la Magistratura de Trabajo.

El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves en el art. 21 trata sobre los despidos y dispone que serán considerados nulos en los siguientes supuestos: El de las personas durante el período de suspensión de sus contratos de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o el notificado de una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho plazo.

El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión de su contrato y el de las personas que hayan solicitado alguno de los permisos o excedencias previstas en este Convenio o en la legislación vigente, o estén disfrutando de ellos.

### **13.3.3. Marroquinería**

El CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares en el art. 49 se limita a hacer referencia los expedientes de regulación de empleo pero recoge una regulación que presenta escaso interés en la medida en que ese precepto tiene una redacción casi idéntica a la del art. 51 ET, aunque, omitiendo toda referencia al periodo de consultas con los representantes.

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines en los arts. 70 y 71, y, el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia en los arts. 73 y 74, trata el expediente de crisis en idénticos términos. Se dispone que:

1. En caso de expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o en motivos tecnológicos el empresario abrirá un período de 30 días naturales de discusión y consultas con el Comité de empresa o Delegados de personal, a los que facilitará la información y documentación acreditativa del expediente.

2. Si el expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo afectase a más del 30% de los trabajadores de la empresa, ésta dará cuenta de los bienes de la misma, excepto de los que constituyan su tráfico normal, al Comité de empresa o Delegados de personal.

3. Si el expediente de suspensión de relaciones de trabajo afecta a una parte de la plantilla, el resto de los trabajadores no podrá, en tanto dure esta situación, efectuar horas extraordinarias habituales.

En relación con las empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada, los sujetos negociadores de los convenios colectivos acuerdan la necesidad de colaborar en todos aquellos campos que ayuden a las empresas en situación de regulación de empleo formalmente declarada, para que superen dicha situación.

El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. hace referencia sólo a los expedientes de suspensión o extinción de contratos de trabajo fundados en causas económicas o tecnológicas, estableciendo en el art. 39 una serie de normas que debe cumplir el empresario: Debe abrir un período de treinta días naturales de discusión y consultas con el Comité de Empresa, a los que facilitará la información y documentación acreditativa del expediente.

Si el expediente de suspensión o extinción de relaciones de trabajo afectara a más de 30% de los trabajadores de la empresa, deberá dar cuenta de la venta de los bienes de la misma, excepto las que constituyan su tráfico normal, al Comité de Empresa. Si el expediente de suspensión de relación de trabajo afecta a una parte de la plantilla, el resto de trabajadores no podrá en tanto dure esta situación efectuar horas extraordinarias habituales.

En el art. 41 se recoge un pacto relativo a la empresa en situación de regulación de empleo formalmente declarada. Las partes negociadoras asumen la necesidad de colaborar en todos aquellos campos, que ayuden a la empresa en situación de regulación de empleo, formalmente declarada, para que supere dicha situación.

#### **13.3.4. Varios**

De los convenios colectivos de este subsector sólo el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina hace referencia a la extinción del contrato por voluntad del empresario, pero limitándose a regular los «*expedientes de crisis*». En el art. 41 señala que, si las empresas afectadas por el convenio inician expediente de crisis ante la autoridad laboral competente, quedan obligadas a informar y documentar previamente a lo representantes de los trabajadores.

### **13.4. OTRAS CUESTIONES SOBRE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Los convenios abordan algunas otras cuestiones sobre la extinción contractual y en otros casos guardan sorprendentes silencios sobre materias que, en buena lógica, deberían ser objeto de regulación; al respecto pueden destacarse las que a continuación se exponen.

1º. La liquidación y el finiquito. La negociación colectiva no regula cuestiones relativas a la liquidación y finiquito, al margen de lo ya señalado sobre la obligación empresarial de liquidar en supuestos de dimisión preavisada del trabajador.

Escaso interés, por tanto, en esta materia ya que no se refieren ni siquiera a las cuestiones básicas que habitualmente son objeto de atención en la negociación colectiva como pueden ser: el plazo de entrega de la propuesta de liquidación, los requisitos y formalidades, las especificaciones o el contenido del documento de finiquito y/o la participación de los representantes de los trabajadores.

2º. Las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo. Hay seis convenios colectivos que establecen una compensación al trabajador en caso de que cause baja en la empresa con carácter voluntario. Se prevé como indemnización que se abonará al trabajador en metálico. Su cuantía se fija mediante una escala que toma como referencia tanto la antigüedad como la edad del trabajador.

Algunos convenios colectivos regulan la indemnización por extinción de los contratos de duración determinada. Esta cuestión se trata en la parte relativa a la contratación temporal, por tanto, a lo dicho allí hay que remitirse.

Hay un convenio colectivo que establece la obligación empresarial de satisfacer ayudas económicas por invalidez y fallecimiento del trabajador. La cuantía de la indemnización, se fija en atención a la antigüedad del trabajador (El CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, art. 38).

En otro se establece una indemnización por muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez accidente de trabajo. La cuantía se fija en 21.636,44 euros y se prevé la posibilidad de que las empresas suscriban con una compañía de seguros la póliza correspondiente que cubra este riesgo, siendo el pago de la prima de dicho subsidio por cuenta de la empresa (CC de la empresa Miguel Bellido, S.A., art. 51).

Hay 15 convenios colectivos que, en lugar de prever una indemnización por tales contingencias, establecen la obligación empresarial de suscribir una póliza de seguros a favor de los trabajadores que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente.

El hecho causante no se especifica en la mayoría de los convenios colectivos, no obstante, en algunos casos se contempla sólo para

los supuestos de muerte o invalidez permanente — total, absoluta y gran invalidez— que deriven de accidente de trabajo.

En cuanto a la formalización de la póliza, en algunos casos el convenio establece la obligación empresarial de abonar anualmente al trabajador una determinada cantidad económica para que sea éste el que suscriba una póliza de seguros que cubra dichos riesgos.

En algún caso los convenios colectivos facultan a los representantes de los trabajadores para colaborar en la suscripción de las pólizas de seguros al efecto de que las mismas puedan ser colectivas.

### 13.4.1. Curtido, Correas, Cueros y Pielés

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería prevé una indemnización por fin de contrato decidido por voluntad del trabajador. Se establece en el art. 99 y el convenio colectivo la denomina «*premio de fidelización*». Señala que las empresas abonarán al personal con diez o más años de antigüedad que, teniendo la edad que seguidamente se expresa, cause baja en la empresa por su voluntad, las siguientes cantidades: A los sesenta años: 1.717,96 euros. A los sesenta y un años: 1.360,22 euros. A los sesenta y dos años: 657,27 euros. A los sesenta y tres años: 579,36 euros. A los sesenta y cuatro años: 490,59 euros. A los sesenta y cinco años: 412,80 euros.

Aquellas empresas que tengan ya establecida una compensación económica similar aplicarán la que resulte más beneficiosa.

Transcurridos dos meses después de haber cumplido las edades anteriormente citadas sin que se cause baja en la empresa, se perderá el derecho al premio pasando al premio inferior.

Por otra parte, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería en el art. 97 prevé una póliza de seguros. Dispone que la empresa abonará la suma de 15,10 euros anuales a cada persona de la misma por la suscripción de pólizas de seguro individual que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente debida a accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta por parte de las personas que trabajen en la empresa, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada el justificar debidamente la formalización de la póliza.

El convenio faculta a la representación sindical, para que colabore en la suscripción de estas pólizas al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

### **13.4.2. Calzado**

El CC estatal de la Industria del Calzado recoge en el art. 49 una cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo pero sólo para supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador, cumpliendo los requisitos establecidos en dicho precepto, que son: Tener 60 o más años cumplidos y llevar como mínimo diez años ininterrumpidos de permanencia en la empresa. De cumplirse, el trabajador podrá solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala: A los 60 años: Cinco mensualidades de salario de cotización. A los 61 años: Cuatro mensualidades de salario de cotización. A los 62 años: Tres mensualidades y media de salario de cotización. A los 63 años: Tres mensualidades de salario de cotización. A los 64 años: Dos mensualidades de salario de cotización. A los 65 años: Una mensualidad de salario de cotización.

Teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, el convenio establece que las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

El CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves en el art. 39 también establece una cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato para los trabajadores que tengan cumplidos entre 60 y 65 años y lleven como mínimo 10 años ininterrumpidos de servicio en la empresa. Conforme a lo establecido tendrán derecho, por una sola vez, al causar baja a esa cantidad, cuya cuantía se determina de acuerdo con la siguiente escala de edades: 60 años: 4,5 mensualidades del salario de cotización. 61 años: 4 mensualidades del salario de cotización. 62 años: 3,5 mensualidades del salario de cotización. 63 años: 3 mensualidades del salario de cotización. 64 años: 2,5 mensualidades del salario de cotización. 65 años: 1,5 mensualidades del salario de cotización.

Por otra parte, en el art. 53, el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de

Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves hace referencia a un Seguro de vida. Dispone que la empresa abonará la suma de 3.800 pesetas anuales a cada persona que forme parte de la plantilla de la misma, por la suscripción de póliza/s de Seguro individual que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente por accidente, lo sea laboral o no, cuya suscripción será de exclusiva cuenta de cada persona, siendo indispensable, para el pago de la cantidad antes indicada, justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

Se faculta a los Comités de Empresa o los Delegados de Personal para que colaboren en la suscripción de las Pólizas antes indicadas, al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

### **13.4.3. Marroquinería**

Hay convenios colectivos que prevén una indemnización para supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador.

El CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares establece una cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo en el art. 36 para el personal, con 60 o más años cumplidos, y que lleve como mínimo doce años ininterrumpidos de permanencia en la empresa. Podrá solicitar unilateralmente la resolución de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala: A los 60 años: 5 mensualidades del salario de cotización vigente en cada momento. A los 61 años: 4,5 mensualidades del salario de cotización vigente en cada momento. A los 62 años: 4 mensualidades del salario de cotización vigente en cada momento. A los 63 años: 3'5 mensualidades del salario de cotización vigente en cada momento. A los 64 años: 3 mensualidades del salario de cotización vigente en cada momento. A los 65 años se les abonará la cantidad de 12.700 ptas. en 2001, 13.100 ptas. en 2002 y de 13.500 ptas. en el 2003.

Teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, el convenio afirma que las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines también recoge una cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción

del contrato de trabajo, señalando que el/la trabajador/a que solicite la extinción del contrato por voluntad propia, antes de cumplir los 66 años y lleve como mínimo quince años ininterrumpidos de servicio en la empresa, tendrá derecho por una sola vez a un premio, no absorbible por otros premios voluntarios, a razón de: Sesenta años: 5,5 meses de salario base Convenio. Sesenta y un años: 5 meses de salario base Convenio. Sesenta y dos años: 4,5 meses de salario base Convenio. Sesenta y tres años: 4 meses de salario base Convenio. Sesenta y cuatro años: 3,5 meses de salario base Convenio. Sesenta y cinco años: 3 meses de salario base Convenio (art. 29).

En el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) se establece en el art. 28 un Premio de fidelización. Según establece este precepto, las empresas abonarán a los trabajadores que tengan diez o más años de antigüedad un premio en metálico cuando causen baja en la empresa. La cuantía dependerá de la edad del trabajador y de su antigüedad, según la siguiente escala: si causa baja dentro de los seis meses siguientes al día del cumplimiento de los 60 años de edad, 1.489,70 euros; de los 61 años de edad, 1.191,76 euros; de los 62 años, 1.042,80 euros; de los 63 años, 893,81 euros; y de los 64 años, 744,84 euros.

Si causase baja dentro de los seis segundos meses a partir del día de cualquiera de los cumplimientos de edad, percibirá la cantidad correspondiente a la edad siguiente, salvo en el caso de que esta sea la de 65 años, en que no se percibirá cantidad alguna.

La indemnización para supuestos de extinción del contrato por fallecimiento e invalidez del trabajador se prevé en el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares. El art. 38 establece para los supuestos de invalidez absoluta, gran invalidez, muerte en accidente de trabajo y muerte natural, una ayuda que deberán satisfacer las empresas con arreglo a las siguientes normas:

a) Para antigüedad comprendida entre 1 y 3 años, ambos inclusive, por invalidez, 3 meses del salario convenio. Por muerte, 1 mes de salario del convenio.

b) Por antigüedad comprendida entre 4 y 10 años, ambos inclusive, por invalidez absoluta y gran invalidez, 4 meses de salario del convenio. Por muerte en accidente de trabajo, 3 meses de salario convenio. Por muerte natural, 2 meses de salario del convenio.

c) Por antigüedad superior a los 10 años, por invalidez, 6 meses del salario convenio. Por muerte en accidente de trabajo, 5 meses

de salario del convenio. Por muerte natural, 4 meses del salario del convenio.

d) En caso de muerte en accidente no laboral se equiparará siempre a muerte natural salvo que los causahabientes del fallecido perciban algún tipo de indemnización por otro concepto no laboral, en cuyo caso solo tendrán derecho a percibir un mes de salario del convenio.

Se tendrá derecho a percibir un mes del salario del convenio cuando el trabajador afectado por invalidez o muerte haya permanecido en activo o en incapacidad laboral transitoria en el momento del hecho causante.

El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. prevé una indemnización por muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez en el art. 51. Dispone que las empresas abonarán a los derechohabientes del fallecido y en el resto de las hipótesis previstas al propio trabajador, la cantidad de 21.636,44 euros para el período de vigencia del convenio colectivo, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente. Las empresas podrán suscribir con una compañía de seguros la póliza correspondiente que cubra este riesgo, siendo el pago de la prima de dicho subsidio por cuenta de a empresa.

En cuanto a las pólizas de seguros, hay algún convenio colectivo que hace referencia a ellas:

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, establece en el art. 30 que la empresa abonará la suma de 5.50 euros anuales como mínimo a cada trabajador de la misma, por la suscripción de una póliza de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será exclusivamente a cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad anteriormente indicada justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

El CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines dispone en el art. 29 que todas las empresas acogidas al convenio están obligadas a formalizar una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as, que cubra las siguientes cantidades y contingencias: a) Invalidez Permanente 4.012,84 euros. b) Muerte Natural 7.356,79 euros. c) Invalidez Permanente Absoluta para toda clase de trabajos 4.01 2,84 euros. d) Muerte por Accidente 14.713,74 euros.

El CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería, Artículos de Viaje y afines establece, en el art. 29, que todas las empresas acogidas al presente Convenio, están obligadas a formalizar una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as que cubran las siguientes cantidades y contingencias: a) Invalidez Permanente: 4.125,35 euros. b) Muerte Natural: 7.563,06 euros. c) Invalidez Permanente Absoluta para toda clase de Trabajos: 4.125,35 euros. d) Muerte por Accidente: 15.126,27 euros

El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, en el art. 29 señala que la empresa abonará la suma de 5.50 euros anuales como mínimo a cada persona de la misma, por la suscripción de una póliza de seguros que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, cuya suscripción será exclusivamente a cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad anteriormente indicada justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

El CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería establece en el art. 25 que las empresas afectadas en el presente convenio se comprometen y obligan a la contratación de una póliza para todos los trabajadores que cubra los siguientes riesgos: 12.020,24 Euros por muerte derivada de accidente de trabajo y 15.025,30 Euros por invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo.

El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. en el art. 51 contempla la posibilidad de que la empresa pueda suscribir con una compañía de seguros una póliza que cubra la cantidad de 21.636,44 euros que se deberán abonar en caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.

También sobre Póliza de seguros, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares en el art. 26 establece que para el año 2004, las empresas abonarán la suma de 11.02 euros anuales a cada trabajador de la misma, por la suscripción de pólizas de seguro individual, que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, debida a accidente de trabajo. La obligación de suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza. Para 2005, 2006 y 2007 se incrementará en los términos pactados en el

art. 13. Se faculta a los Comités de empresa o delegados de personal, para que colaboren en la suscripción de las pólizas antes indicadas, al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

#### **13.4.4. Varios**

El CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería dispone que las empresas afectadas por el convenio tengan concertado a favor de sus trabajadores un seguro de vida, invalidez y muerte con la siguiente cobertura para el año 2004: 7.813,16 euros por fallecimiento y 15.025,30 euros por incapacidad permanente total para su profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez.

A partir del 1 de enero de 2005 y hasta 31 de diciembre 2006 este seguro tendrá las siguientes coberturas: 8.282 euros por fallecimiento y 15.927 euros por incapacidad permanente total para profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo y/o invalidez.

A partir del 1 de enero de 2007 este seguro tendrá siguientes coberturas: 8.700 euros por fallecimiento y 16.725 euros por incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez.

Las empresas quedarán eximidas de toda responsabilidad con respecto de aquellos trabajadores con los cuales las Compañías Aseguradoras no quieran concertar la póliza, siempre que la causa quede debidamente justificada de acuerdo con la normativa vigente en materia de seguros.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz dispone en el art. 45 que la empresa abonará la suma de 11.34 euros (1.887 ptas.) anuales a cada trabajador de la misma, por la suscripción de Pólizas de Seguro individual que cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente, debida a accidente de trabajo, cuya suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada justificar debidamente ante la empresa la formalización de la póliza.

Se faculta a que los Comités de empresa o delegados de personal colaboren en la suscripción de las pólizas antes indicadas al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

El CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel en el art. 17 dispone que, a partir de la entrada en vigor del convenio, las empresas tendrán suscrito en favor de sus trabajadores un seguro que cubra el fallecimiento, la gran invalidez y la incapacidad permanente absoluta, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional. La cobertura será de: 6.200 euros en caso de fallecimiento y 9.300 euros en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta.

A partir del 1 de enero de 2008 la cobertura por fallecimiento, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta, cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de: 10.000 euros en caso de fallecimiento y 15.000 euros en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta.

## 14. DERECHOS COLECTIVOS

*Salomé Peña Obiol*

Aunque la regulación convencional analizada principalmente dedica la atención al derecho de participación en la empresa a través de los órganos de representación de los trabajadores, en algunos de los convenios también hay menciones a otros derechos colectivos, como son el derecho de reunión o asamblea, la fijación de un canon de negociación colectiva, o la realización del descuento de la cuota sindical.

Se observa que todos los convenios analizados contienen alguna referencia a esta materia, aunque algunos lo hacen para reproducir la regulación estatutaria o de la LOLS, o para remitirse, sin más, «a lo dispuesto por la legalidad vigente». No obstante, como se verá enseguida, los hay también que mejoran o matizan lo dispuesto por la norma legal existente.

En los casos en los que se aborda la materia, es frecuente que, al estilo de la ordenación que sigue la LOLS y el Estatuto de los Trabajadores, se regule el doble canal representativo que puede haber en la empresa: representación unitaria y representación sindical, con atribución de funciones o competencias para cada una de ellas; con mención al deber de sigilo, entre otras obligaciones; con el reconocimiento de las medidas necesarias para garantizar la condición de representante, y estableciendo facilidades para el desempeño de su cometido. Por lo que el análisis de esta parte se ha realizado diferenciado los siguientes aspectos: 1) órganos de representación, 2) competencias encomendadas a uno y otro canal representativo, teniendo en cuenta que a veces no queda claro a cuál de las dos representacio-

nes se atribuyen las facultades, o si es a ambas, por utilizarse a lo largo del articulado del convenio únicamente el término «*representantes sindicales*», o «*representantes de los trabajadores*», 3) deber de sigilo y otras obligaciones, y 4) garantías y facilidades, en ocasiones con la duda de a qué representación se están reconociendo, como ya se ha señalado que también ocurre en materia de competencias.

En cuanto a la constitución de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, la regulación legal de la representación unitaria, con excepciones puntuales, tiene carácter imperativo, por lo que, al ser respetuosos con la misma, es raro que los convenios analizados contemplen previsiones al respecto, aunque, como se verá a continuación, en alguno se ha encontrado alguna matización en los requisitos para poder constituir el comité de empresa, o elegir a los delegados de personal, que resultan de dudosa legalidad. Por el contrario, la mayoría de las previsiones normativas sobre la representación sindical son de derecho mínimo, y es más común que los convenios analizados la traten con cierta extensión, aunque también es frecuente encontrar transcripciones literales de los arts. 2, 8, 9, 10, 11, 12 y 13 de la LOLS.

Ese mismo carácter mínimo se predica de las competencias que se establecen, entre otras normas y preceptos, en el art. 64 del ET, por lo que, además de una regulación de forma más detallada de las legales, el convenio colectivo puede establecer nuevas facultades. Sin embargo, en algún supuesto, lo que en realidad se está prescribiendo es una reducción o limitación de las legalmente determinadas, por lo que se requiere el estudio minucioso para la identificación de posibles cláusulas ilegales. Debe, en todo caso, tenerse presente que los arts. 64 y 65 del ET fueron modificados mediante la ley 38/2007, de 16 de noviembre, relativa a los derechos de información y consulta de los trabajadores —además de la protección de los trabajadores en caso de insolvencia empresarial—. Con los cambios operados en el art. 64 del ET se establecen y diferencian los derechos de los representantes unitarios a ser informados sobre ciertas materias —dependiendo de la que se trate su periodicidad será trimestral, anual, o la que el caso exija—, y a ser informados y consultados sobre otras, distinguiendo aquí a su vez aquellos asuntos sobre los que la consulta requiere el informe de la representación antes de que la decisión empresarial sea adoptada, de aquellos otros en los que la consulta es solo la apertura de diálogo entre la empresa y los representantes y el intercambio de opiniones, pero no conlleva el informe previo de éstos. Lo que implica realizar cuanto menos una aplicación práctica de los preceptos convencionales compatible con la regulación legal.

## 14.1. CURTIDO, CORREAS, CUEROS Y PIELES

1º. Órganos de representación. En el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería se refleja el doble canal representativo, aunque la expresión «*representación sindical*», que se utiliza de forma indistinta en gran parte de su articulado para referirse a cualquiera de las dos representaciones de los trabajadores – la unitaria o la sindical –. puede generar cierta confusión, al permitir que se interprete, aunque no fuera esa la pretensión de los negociadores, que lo dispuesto en los preceptos convencionales va dirigido a ambas representaciones, con equiparación de derechos y competencias entre una y otra, e incluso en ocasiones con mayores facultades para los representantes sindicales.

La regulación de las secciones sindicales en los arts. 8 y 10 de la LOLS se reproduce en el art. 113 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería. Hay no obstante en un punto concreto del precepto un choque de contenidos que seguramente no es más que una inadecuada redacción, pero que evidentemente debe corregirse ya que induce a confusión sobre los requisitos necesarios para la constitución las secciones sindicales, pudiéndose incluso concluir que hay mayores exigencias que las establecidas para ello en el art. 8 de la LOLS. Primero se declara que podrán constituirse secciones sindicales de empresa o centro de trabajo por las personas afiliadas a un mismo sindicato, pero tres párrafos más abajo, con la finalidad de reconocer el derecho a designar delegado sindical tan solo a las secciones sindicales con presencia en el órgano de representación unitaria de la empresa o centro de trabajo que ocupe a más de 250 trabajadores – previsión coincidente con el art. 10.1 de la LOLS –, se prescribe que «*en las empresas, y, o centros de trabajo que ocupen a más de 250 de plantilla podrán constituirse secciones sindicales por las personas afiliadas a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estas estarán representadas ...*».

2º. Competencias encomendadas. Al margen de las que se establecen por las normas legales, del análisis efectuado en este subsector cabe destacar que los representantes unitarios tienen las siguientes:

— En materia de movilidad geográfica, en concreto sobre traslados de centro de trabajo o de maquinaria, aunque redactado, no como derecho de los trabajadores, sino como obligación del empresario, en el art. 55 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y

Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, se amplía el plazo previo legal en el que debe notificarse la decisión empresarial a los representantes (también al o a los trabajadores afectados) —al menos seis meses de antelación—.

— Por otra parte les corresponde la recepción de la denuncia por acoso por razón de sexo o de tipo sexual, aunque también puede ser dirigida a la empresa.

— Se requiere el acuerdo con los representantes de los trabajadores en las siguientes materias:

\* Contratación: para decidir la ampliación de la duración del contrato eventual prevista en el convenio, y para la ampliación de las horas complementarias previstas legalmente en contrato a tiempo parcial. También para limitar la duración máxima de los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal (arts. 57, 62 y 63 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería).

\* Abono de ciertas partidas salariales: modificación del valor de la hora extraordinaria; también la periodicidad del abono de beneficios (arts 71 y 72 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería)

\* Jornada y vacaciones, para fijar una jornada diaria superior a nueve horas, para determinar el calendario laboral, las jornadas a compensar por los sábados trabajados, la programación de las vacaciones (arts. 82, 83 y 89 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería)

\* Sobre aplicación empresarial de la cláusula de descuelgue (art. 15 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería)

— En cuanto al derecho de información que tienen los representantes de los trabajadores desde diversos preceptos estatutarios, entre ellos el art. 64 del ET, en ocasiones los convenios colectivos detallan el contenido de esa información que debe facilitarles el empresario, o amplían las materias objeto de la misma. Esto se produce en el art. 55.2 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, en el que se determinan los extremos que debe contener el preaviso escrito del traslado — lugar donde se proyecta el traslado; posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad; plazo

de contestación del personal afectado, etc. — También en el art. 15 del convenio, en el que se detalla la documentación a facilitarles ante la intención empresarial de aplicar la cláusula de descuelgue — memoria justificativa, documentación fiscal, mercantil,...de los últimos ejercicios —; en el art. 110 del mismo convenio, en el que se enumeran los aspectos que deben darse a conocer en relación con los planes y programas de ayudas públicas para el sector de curtidos obtenidas en el marco del Plan de Apoyo al sector de fabricación y componentes del calzado, curtido y marroquinería 2007-2009, u otros programas específicos para dicho sector, y amplía la información de las sanciones impuestas por faltas muy graves del art. 64.4.c) del ET a las graves, y a las que supongan suspensión de empleo y sueldo.

3º. Deber de sigilo y otras obligaciones. Sobre estas cuestiones no hay referencias en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería.

4º. Garantías y facilidades. En estas materias, para sancionar a los representantes de los trabajadores el art. 104 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería se limita a repetir lo dispuesto en el art. 68 a) del ET y art. 10.3 de la LOLS, relativo a la instrucción de un expediente contradictorio.

Por otra parte, se regula la acumulación del crédito horario tanto de la representación unitaria como sindical en este subsector. Así, en el art. 112 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, la representación unitaria puede acumular las horas que tiene mensualmente dentro del mes de referencia, o acumular el total anual dentro del año correspondiente, y siempre que se preavise al empresario con 15 días naturales en acumulación mensual, y con un mes en caso de acumulación anual. A la representación sindical, en el mismo art. 112 del citado convenio se le reconoce la posibilidad de acumular el crédito anual de todos aquellos que pertenezcan a una misma central sindical, a fin de crear una bolsa de horas que pueden disfrutar uno o varios de los miembros de la central sindical siempre que se tenga la condición de representante unitario, y siempre que dicha acumulación, así como los criterios para su ejercicio, se comuniquen al empresario con un mes de antelación.

En el precepto se recuerda que siempre debe justificarse la utilización de las horas, incluso de las acumuladas

Además, se mejora el crédito en una hora, aunque tan solo para uno de los tramos de la tabla legal – hasta cien trabajadores se tendrán «*dieciséis horas mensuales*» — (art. 112 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería).

Las horas utilizadas por la comisión negociadora en la negociación del convenio colectivo, y por la Comisión Paritaria en el desarrollo de sus funciones, no consumen crédito horario y se retribuyen como horas trabajadas (art. 115 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería).

En los mismos términos de las normas legales vigentes, se reconoce al trabajador que ocupe un cargo sindical a nivel provincial, autonómico o estatal el derecho a permisos y licencias, así como a situarse en excedencia (art. 114 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería).

Se regula el canon de negociación colectiva en cantidad equivalente al 1% del salario de cotización correspondiente a una mensualidad, con plazo para su descuento, forma de distribución de la cantidad obtenida entre las organizaciones sindicales participantes en la negociación y, en los términos del art. 11 de la LOLS, se exige al trabajador comunicación escrita de conformidad (art. 116 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería).

Hay algunas facultades que se atribuyen a la decisión colectiva de los propios trabajadores y no a sus representantes; así, sucede con la solicitud de implantación de jornada continuada (votación favorable del 60% de la plantilla en el art. 88 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería).

## 14.2. CALZADO

1º. Órganos de representación. En general en los convenios de este subsector en mayor o menor medida se refleja el doble canal representativo de los trabajadores en la empresa: representación unitaria y sindical, aunque en alguno únicamente se hace referencia a la primera (arts 8, 10, 12, 27, 28 39 y anexo I del CC provincial de

Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico)

En materia de procedimiento electoral no es frecuente encontrar convenios que contengan reglas sobre los requisitos para ser electores o elegibles, no obstante en el art. 54.13 del CC estatal de la Industria del Calzado y en el art. 43 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, se rebaja la antigüedad mínima en la empresa para poder ser candidato a tres meses, tal y como permite el art. 69.2 del ET.

En el anexo I del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico se establecen exigencias que deben tenerse por no puestas al modificar los requisitos estatutarios para la elección de delegados de personal o del comité de empresa – arts 62.1, 63.1 y 72 del ET; normas imperativas en este punto —, ya que requiere la existencia, respectivamente, de una plantilla de más de seis trabajadores «*fijos*», o de una de cincuenta o más trabajadores «*fijos*».

2º. Competencias encomendadas. Al margen de las que se les asignan por normas legales, del análisis efectuado en este subsector cabe destacar que los representantes unitarios tienen las siguientes:

— Se requiere que el empresario llegue a un acuerdo con ellos:

\* En materia de flexibilización de la jornada, bien para establecer mayor número de horas a flexibilizar respecto de las señaladas por el convenio, bien para fijar la fecha de compensación (art. 23 del CC estatal de la Industria del Calzado). O para fijar una jornada diaria superior a nueve horas (art. 7 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves).

\* Para la fijación del calendario laboral (art. 7 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves). En el art. 28 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico se indica «*con intervención*» de los representantes unitarios.

\* Sobre aplicación empresarial de la cláusula de descuelgue (art. 34.4 del CC estatal de la Industria del Calzado; art. 20 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico).

— En cuanto al derecho de información que tienen los representantes de los trabajadores desde diversos preceptos estatutarios, entre ellos el art. 64 del ET, en este subsector hay convenios colectivos que detallan el plazo, la forma, o incluso el contenido en que esa información debe ser facilitada por el empresario; también se encuentran normas convencionales que amplían las materias o aspectos objeto de ese derecho de información.

En el art. 43 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, se establece la forma escrita para toda información que deba dar el empresario a los representantes.

Se determinan concretas materias objeto de información en el art. 13 CC estatal de la Industria del Calzado, de manera que a los representantes se les deben comunicar los acuerdos que el empresario alcance con cada trabajador en la fijación de los precios por unidad de trabajo. También los datos de la situación de crisis que deben integrar la información que el empresario les facilitará ante una posible reestructuración de plantilla (art. 33 CC estatal de la Industria del Calzado), y la documentación a facilitarles ante la intención empresarial de aplicar la cláusula de descuelgue — memoria justificativa, documentación fiscal, mercantil, etc., de los últimos ejercicios — (art. 34.4 del convenio).

Según el art. 12 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, en materia de ingreso en la empresa, el empresario debe comunicarles los puestos de trabajo que prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, y las características de las pruebas de selección; también se detalla la documentación a facilitarles ante la intención empresarial de aplicar la cláusula de descuelgue — memoria justificativa, documentación fiscal, mercantil, etc., de los últimos ejercicios— (art. 20 del convenio); igualmente, habrá de informarles, en este caso mensualmente, de las horas extraordinarias realizadas en la empresa, especificando su causa (art. 27 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico), y se amplía la información de las sanciones impuestas por faltas muy graves del art. 64.4 c) del ET a las graves (art. 39 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico).

— Respecto del derecho a emitir informe que también se desprende, entre otros, del art. 64 del ET, se extiende a la modalidad del

pago del salario — moneda, talón, o a través de entidades de crédito — en el art. 43 del CC estatal de la Industria del Calzado.

En el art. 10 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, en materia de organización de trabajo, en concreto en el establecimiento de un sistema de rendimiento en base a primas e incentivos, este derecho se desdobra, de manera que la representación unitaria emitirá en quince días un informe para la implantación del sistema a prueba, y tras dicho periodo de experimentación elaborará un nuevo informe sobre la implantación definitiva.

— Se establece el derecho a ser oídos en todo lo relativo a la organización práctica del trabajo; cuestiones que en el siguiente precepto de la norma convencional se relacionan con cierto detenimiento (art. 8 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico).

— También se matiza el procedimiento legal para extinguir o suspender contratos por causas objetivas, de manera que el empresario debe comunicar a los representantes unitarios la situación de crisis con una antelación de dos meses a la solicitud de la autorización, con la finalidad de estudiar de forma conjunta posibles soluciones, así como determinar el plazo en el que tanto aquellos como los sindicatos firmantes del convenio con afiliados en la empresa afectada (se amplía a éstos el derecho de información activa y pasiva) emitan el preceptivo informe (art. 33 del CC estatal de la Industria del Calzado).

— Derecho a efectuar observaciones en materia de ingreso en la empresa, en concreto sobre las pruebas selectivas a realizar y la documentación a aportar decididas por la empresa (art. 12 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico)

— Se reconoce la titularidad mancomunada con el empresario de una cuenta bancaria en la que éste debe ingresar determinadas cantidades para garantizar el abono de los salarios e indemnizaciones que correspondan ante extinciones y suspensiones contractuales por crisis (art. 33 del CC estatal de la Industria del Calzado).

— Derecho a administrar, en colaboración con la empresa, los fondos sociales, culturales y recreativos que puedan existir en ésta (art. 54 del CC estatal de la Industria del Calzado).

— Colaboración para que pueda ser colectiva la suscripción de la póliza de seguro individual que contempla el propio convenio

colectivo, que cubre el riesgo de muerte o invalidez permanente por accidente, sea o no laboral (art. 53 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves).

— Derecho a formular a la empresa todas las propuestas que estimen oportunas para su estudio conjunto (art. 54 del CC estatal de la Industria del Calzado).

Respecto de los delegados sindicales, se añade a lo dispuesto por la legalidad vigente en el art. 55.8.2º del CC estatal de la Industria del Calzado el derecho de todo el que tenga tal condición a asistir con voz y sin voto a las reuniones de los comités paritarios de interpretación que puedan constituirse.

Hay algunas facultades que se atribuyen a la decisión colectiva de los propios trabajadores y no a sus representantes; así sucede con la solicitud de implantación de jornada continuada, para la que el art. 24 del CC estatal de la Industria del Calzado exige votación favorable del 60% de la plantilla. La decisión sobre la periodicidad en el pago del salario — diaria, semanal o mensualmente — se somete en el art. 27 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, a la mayoría simple del personal.

3º. Deber de sigilo y otras obligaciones. Se califica expresamente de confidencial desde el art. 54.7 del CC estatal de la Industria del Calzado la información que debe recibir la representación unitaria sobre la evolución general del sector productivo al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la misma, así como sobre su programa de inversión y producción y la evolución probable del empleo en ella, sobre su situación contable, y sobre los planes de fusión, absorción, o modificación de su status jurídico.

4º. Garantías y facilidades. El derecho a un crédito horario de los representantes unitarios es mejorado aunque solo en el primer tramo legal — hasta cien trabajadores, quince horas —, pues en el art. 54.11 del CC estatal de la Industria del Calzado la escala se inicia en: «hasta 250 trabajadores: veinte horas». Los delegados sindicales que no son miembros del comité de empresa tienen derecho a veinte horas mensuales si la sección comprende al menos a 20 trabajadores afiliados (art. 55.3.2 del CC estatal de la Industria del Calzado), pero

teniendo presente que estos delegados tienen las mismas garantías que los representantes unitarios desde el art. 10.3 LOLS, que remite a la escala de crédito horario del art. 68 e) del ET sin condicionarlo a un número mínimo de trabajadores afiliados, solo puede mantenerse la previsión convencional si se entiende que se establece un derecho añadido a la regulación legal, pues si se aplica como regulación sustitutiva de ésta la estará restringiendo.

Se permite la acumulación del crédito horario de los representantes unitarios en el art. 54.11 del CC estatal de la Industria del Calzado (por periodos de tres meses y transferidas a uno o varios representantes por periodo de un año).

En el art. 43 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, se admite la acumulación siempre que se produzca entre representantes unitarios que pertenezcan al mismo sindicato; la acumulación podrá ser de las horas de un trimestre y dentro del mismo.

La acumulación no excusa la justificación de su empleo (art. 43 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves), ni del preaviso de su utilización (con cinco días de antelación para el art. 43 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves).

El crédito horario puede ser utilizado para acudir a cursillos de formación sindical convocados por las respectivas centrales sindicales, requiriéndose la posterior justificación de la asistencia al mismo, según el anexo I del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

Se reproduce la regulación legal del derecho a local de las secciones sindicales en el art. 55.8 del CC estatal de la Industria del Calzado.

Se amplía a toda sección sindical legalmente constituida el derecho a tablón de anuncios en el art. 55.4 del CC estatal de la Industria del Calzado.

El art. 55.3 del CC estatal de la Industria del Calzado prevé que toda sección sindical pueda designar, de entre sus miembros, a un representante de la misma que actúe como cauce de comunicación

con el empresario, con dos exigencias: el representante habrá de tener la condición de fijo de plantilla, y solo podrá designarse un representante por sección sindical en caso de empresa con varios centros de trabajo en la misma provincia. Esta regulación parece ampliar el derecho a designar delegados sindicales del art. 10 LOLS, sin embargo las dos exigencias señaladas restringen la regulación legal que existe del derecho, por lo que las previsiones convencionales serán admisibles siempre que no impidan la aplicación de las disposiciones de la LOLS sobre designación de delegados sindicales.

Algo similar ocurre en el art. 43 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, en el que se declara que *«en las empresas que sus plantillas sean de 15 o más personas, los Sindicatos podrán constituir la Sección Sindical y contar el delegado/a de la misma, con 26 horas sindicales bimensuales»*, y que si bien podría considerarse como una ampliación del supuesto legal en el que procede designar delegados sindicales (art. 10.1 LOLS, que exige que la sección tenga presencia en el órgano de representación unitaria de la empresa y ésta a su vez tenga una plantilla de más de doscientos cincuenta trabajadores), permitiendo su creación cuando la sección pertenezca a sindicato legalmente constituido y siempre que la empresa tenga en plantilla quince o más trabajadores, también cabe interpretar que se exige en todo caso una plantilla de al menos quince trabajadores para la constitución de las secciones sindicales, lo que es una limitación del derecho reconocido en el art. 8.1 a) LOLS. Además, se podrá considerar una regulación de mejora el crédito de 26 horas bimensuales si éste se suma al que corresponde legalmente desde los arts. 10.3 LOLS y 68 e) del ET, pero si es en realidad el único que se reconoce a los delegados sindicales, de nuevo hay una restricción de la legalidad vigente – recuérdese la escala legal: *«hasta cien trabajadores en plantilla, quince horas mensuales; de ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas, de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas ...»* —

Se amplía el derecho a la excedencia del art. 9.1 b) LOLS a los cargos sindicales de dirección local y comarcal en el art. 55.7 del CC estatal de la Industria del Calzado.

La participación en la negociación de un convenio colectivo por delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales que sean trabajadores en activo de una empresa a la que le afecte su

contenido genera los permisos retribuidos necesarios para ello (art. 55.10 del CC estatal de la Industria del Calzado).

Los trabajadores de la empresa afiliados a un sindicato tienen derecho a un permiso retribuido de veinticuatro horas anuales para asistir a actividades sindicales y a las asambleas; y si el sindicato tiene la calificación de más representativo tienen además derecho al disfrute de doce horas anuales retribuidas para asistir a cursos de formación convocados por aquél (art. 43 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves).

Se regula el descuento de la cuota sindical de forma muy escueta, a través de la nómina, y previa autorización del trabajador como exige el art. 11.2 LOLS, en el 55.6 del CC estatal de la Industria del Calzado.

Se regula el canon de negociación colectiva en «*cantidad equivalente al 10% del «incremento salarial correspondiente a una mensualidad»*», que se distribuirá entre las organizaciones sindicales participantes en la negociación y, en los términos del art. 11 de la LOLS, se exige al trabajador comunicación escrita de conformidad, en el art. 45 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves.

El derecho a celebrar asambleas se contempla en iguales términos que los establecidos en los arts. 77 y siguientes del ET, en el art. 54.10 del CC estatal de la Industria del Calzado, a excepción de la comunicación de la convocatoria al empresario, que se debe efectuar con al menos una jornada laboral previa (se especifica que la de los solicitantes).

### 14.3. MARROQUINERÍA

1º. Órganos de representación. En general los convenios de este subsector, como en los anteriores, en mayor o menor medida reflejan el doble canal representativo de los trabajadores en la empresa: representación unitaria y sindical.

En el art. 50 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería se reconoce a los representantes del personal que resulten elegidos

y tengan un contrato temporal el derecho a su prórroga — siempre que resulte posible por la normativa laboral sobre tales contratos — mientras dure su cargo representativo.

En el art. 68 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, y en el art. 66 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, se modifica la regulación estatutaria de carácter imperativo, al determinar que se designarán delegados de personal en empresas entre 11 y «50 personas», y que en «*las que ocupen a más de 50 personas*» se elegirá comité de empresa. En la norma legal el corte se produce a partir de cincuenta trabajadores, y la diferente forma de elección de unos y otros desde el Estatuto de los Trabajadores hace que estas previsiones convencionales deban tenerse por no establecidas o valorarse como meras imprecisiones terminológicas.

La regulación legal de las secciones sindicales y de los delegados sindicales — arts. 8, 9 y 10 de la LOLS — se reproduce en los arts. 67 y 70 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; también en los arts. 65 y 68 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; y en los arts. 43 y 44 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.

El tratamiento de la representación unitaria se remite a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en el art. 34 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares. Se envía a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento para la regulación de los derechos colectivos, sin más, en el art. 43 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares; también en el art. 22 del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.

No hay regulación alguna de las dos representaciones posibles de trabajadores en la empresa en el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, tan sólo bajo el título «garantías sindicales» se aborda con brevedad la regulación del tablón de anuncios y las asambleas de trabajadores (art. 25 del convenio).

2º. Competencias encomendadas. Al margen de las que se les encomiendan por normas legales, que se reiteran en algunos convenios (por ejemplo, las del art. 64 del ET, por cierto en su versión anterior a la reforma de la ley 38/2007, de 16 de noviembre, en el art.

50 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería) del análisis efectuado en este subsector cabe destacar que los representantes unitarios tienen las siguientes:

— Se requiere que el empresario llegue a un acuerdo con ellos:

\* Para la fijación del horario de trabajo, con respeto a la jornada que se establece por el propio convenio (art. 50 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 16 CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería).

\* Para la fijación del calendario laboral (Disposición adicional cuarta del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); también, art. 23 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A).

\* Para la fijación del calendario de vacaciones (art. 20 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería).

\* Para el fraccionamiento del periodo legal de vacaciones en atención a necesidades de producción (art. 11 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

\* Para la distribución irregular de la jornada, con un máximo de 10 y un mínimo de 6 horas diarias, en caso de acumulación de tareas, circunstancias del mercado y/o falta o exceso de pedidos (art. 50 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines).

\* Para determinar el pago fraccionado y mensual de los atrasos de convenio (art. 13 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

\* Sobre aplicación empresarial de la cláusula de descuelgue (art. 30 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 13 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; art. 31 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 19 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; art. 13 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares; art. 19 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

— Ante el expediente de regulación de empleo con suspensiones o extinciones de contrato por causas económicas o tecnológicas, se establece en todo caso un periodo de consultas de 30 días naturales, y no como el art. 51.4 del ET, en el que el plazo está en función del número de trabajadores en plantilla (art. 73 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 70.1 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 39.1 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A).

— En cuanto al derecho de información pasiva que tienen los representantes unitarios desde diversos preceptos estatutarios, entre ellos el art. 64 del ET, en ocasiones los convenios colectivos detallan el contenido de esa información que debe facilitarles el empresario, o amplían las materias objeto de la misma:

\* Así, se les ha de informar, como mínimo cada tres meses, de las horas extraordinarias realizadas en la empresa (art. 25 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 25 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 31 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A). Periódicamente y especificando la causas de tales horas extras, se pronuncia el art. 29 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; art. 12 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares. También señalando la causa, pero determinando la periodicidad mensual, art. 21 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería.

\* Se les ha de dar traslado del listado de trabajadores con contrato a tiempo parcial para realizar trabajos fijos–periódicos y del escrito de llamamiento (art. 47 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 47 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 35 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines Castellón y Valencia).

\* Igualmente se les ha de dar a conocer los aspectos que se detallan en el convenio en relación con las ayudas solicitadas en el marco

del plan de ayudas para el sector (art. 68 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia).

\* También detallada documentación a facilitarles ante la intención empresarial de aplicar la cláusula de descuelgue — memoria justificativa, documentación fiscal, mercantil, etc., de los últimos ejercicios — (art. 30 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 13 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; art. 31 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 19 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; art. 13 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares; art. 19 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

\* En suspensiones o extinciones de contrato por causas económicas o tecnológicas se establece que, si el expediente de regulación de empleo afectase a más del 30% de la plantilla, se les deberá informar de los bienes que tiene la empresa, a excepción de los que constituyan su tráfico normal, lo que puede considerarse una mejora de la regulación legal, pues en el art. 51.3 del ET este derecho solo existe si la suspensión o extinción contractual afectase al menos a un 50% de la plantilla, y la información lo es tan solo de la venta de los bienes (art. 73 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 70.2 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; también, aunque puntualiza que de la venta de los bienes, art. 39.2 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A).

\* Se amplía la información de las sanciones impuestas por faltas muy graves del art. 64.4 c) del ET a las graves en el art. 66.5 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; también art. 36.2 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.

\* También se debe informar sobre cualquier tipo de sanción que se imponga a cualquier trabajador que ostente la condición de representante unitario desde el art. 66.5 del CC de la Comunidad Autóno-

ma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; también art. 36.2 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A

\* En negativas empresariales sobre clasificación profesional adecuada se exige el informe de la representación unitaria para la intervención de la Comisión Paritaria, cuyo dictamen es trámite preprocesal obligatorio (art. 44 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)). Sin la intervención de la Comisión Paritaria, como trámite previo a la vía judicial se requiere dicho informe ante la negativa empresarial, en el art. 23 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería.

\* En la Disposición adicional primera del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), se concreta el objetivo de la obligación legal del empresario de facilitar los modelos de contratos escritos y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, que es el de «*coadyuvar al control del pluriempleo*», además, se amplía esa documentación a los boletines de cotización de la seguridad social.

\* La suspensión de la aplicación de los incentivos debido a finalidad inalcanzable o por falta o disminución del trabajo en la empresa (art. 19.8 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A).

— Tienen derecho a emitir informe previo no vinculante en decisiones empresariales de limitación, reducción proporcional, o supresión de incentivos individuales al trabajador que por falta de aptitud, atención, interés o u otra causa de tipo subjetivo perjudicara sustancialmente la calidad de la producción (art. 34.8 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, y art. 19.8 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.).

— Tienen derecho a ser informados y a informar en decisiones empresariales de modificación de aspectos sustanciales de la organización de trabajo. Se comunicará la decisión a los representantes de los trabajadores con antelación suficiente a su aplicación a prueba, y tras dicho periodo de experimentación y antes de la implantación definitiva –facultad empresarial según el convenio– se recabará la conformidad o desacuerdo de aquellos (art 16.2 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)).

— Tienen derecho a establecer junto con el empresario fórmulas para adecuar y mejorar la aplicación de la ley de conciliación fami-

liar y laboral en el seno de las empresas afectadas por el convenio (Disposición adicional tercera del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

— Colaboración para que pueda ser colectiva la suscripción de la póliza de seguro individual que contempla el propio convenio colectivo, que cubre el riesgo de muerte o invalidez permanente por accidente de trabajo (art. 26 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

— Tienen derecho a designar de entre sus miembros a un representante que podrá plantear a la empresa las anomalías que a su juicio existan en materia de salud laboral (art. 66.11 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines). Parece que esta previsión debe entenderse hecha al margen de los derechos que se reconocen desde la normativa de prevención de riesgos laborales, quizás para el supuesto en el que no exista representación especializada en la materia, aunque no será frecuente si hay representación unitaria — delegados de personal o comité de empresa —, que es a los que se reconoce el derecho que se comenta, sino cuando ésta última o no se haya elegido, o legalmente no quepa por tratarse de una plantilla inferior a seis trabajadores.

— Les corresponde la recepción de la denuncia por acoso sexual, aunque también puede ser dirigida a la empresa (art. 59 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 58.17 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; y cualquier trato discriminatorio por razón de sexo, se añade por el art. 57.11 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares)

— Derecho a formular a la empresa todas las propuestas que estimen oportunas para su estudio conjunto relativas a la evolución general del sector, la de la empresa, así como la evolución del empleo en ésta (art. 36.3 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A ).

3º. Deber de sigilo y otras obligaciones. Hay específica exigencia de «*la mayor reserva*» y «*el mayor sigilo profesional*» en relación a las informaciones y datos, así como a los documentos que el empresario facilite a los representantes de los trabajadores en caso de que tenga la intención de acogerse a la cláusula de inaplicación salarial prevista en el convenio, en el art. 17 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería; también en el art. 19 del CC de la Comunidad

Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares. Y en el art. 36.1 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A, en relación a la información a colocar en el tablón de anuncios.

Como obligación específica de los representantes sindicales (aunque con la duda de si hay una utilización inadecuada del término y en realidad va dirigida a la representación unitaria), se establece en el art. 36.4 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería el exigir a la empresa que a los trabajadores contratados en formación se les enseñen todos los trabajos que integran la sección.

4º. Garantías y facilidades. En alguna ocasión se establece un mayor número de horas del crédito horario de los representantes de los trabajadores legalmente establecido, aunque sea tan solo en algún tramo. Así, mejorando únicamente en el primer tramo legal, en el art. 45 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), de manera que hasta cien trabajadores, se tendrán dieciséis horas, en lugar de las quince que indica el art. 68 e) del ET.

En el art. 50 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería se reconocen veinte horas mensuales para los representantes de los trabajadores, sin más aclaración, por lo que se duda de si es una mejora a lo dispuesto por la legislación vigente, o una restricción a la misma, dado que en ésta el número de horas se encuentra en función de la plantilla de trabajadores existente en el centro de trabajo y, en consecuencia, puede tenerse derecho a un número superior mensualmente.

Es frecuente la regulación de la acumulación del crédito horario. En el art. 52 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, se indica que se podrán acumular por periodos de tres meses, y transferidas a uno o varios representantes por periodos de un año, siendo necesario el reconocimiento previo empresarial del periodo de realización de la acumulación o de la transferencia de horas. Se pueden acumular en uno de ellos las horas de los demás, según el art. 45 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); concreta que el de los representantes unitarios, y determina que a discreción de las centrales sindicales, el art. 43.5 d) del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.

Después de reconocer a los *«representantes de los trabajadores 20 horas mensuales»*, se indica en el art. 50 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, que *«podrán ser acumuladas por meses entre los representantes sindicales que haya en cada empresa»*.

La cesión del crédito – ha de ser el total del mes – se puede hacer por los representantes unitarios a favor de uno o varios de ellos siempre que sean del mismo centro de trabajo, se realice por anticipado y por escrito en el que consten una serie de datos – nombre cedente y cesionario; número de horas que se ceden, y periodo de cesión, que puede ser hasta por un año – (art. 48 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

La regulación que contienen los arts. 8 y 10 de la LOLS sobre las secciones sindicales y los delegados sindicales se transcribe en el art. 53 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares. Como «*extracto informativo sobre los derechos de los trabajadores*», se reproduce gran parte del art. 2, así como los arts. 8, 9, 10 y 13 de la LOLS en el art. 46 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia).

Hay algún convenio que reconoce, al margen de la regulación legal del delegado sindical, el derecho a designar a un portavoz por y entre los trabajadores de la empresa afiliados a un mismo sindicato, que actuará de enlace entre éste y aquélla; aunque nada se indica sobre los posibles derechos, garantías y facilidades de dicho portavoz (art. 55 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares)

La participación en la Comisión Paritaria para la negociación de un convenio colectivo que afecte a la empresa genera los permisos retribuidos necesarios para ello, sin consumir crédito horario (art. 70 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 45 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)).

El permiso retribuido que tienen los trabajadores en activo en una empresa, si son además cargos sindicales, para participar en la comisión negociadora de un convenio desde al art. 9.2 de la LOLS, se reconoce también a quién no tenga tal condición en el art. 50 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería. Reproduce el antedicho art. 9.2 de la LOLS el art. 43.6 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A

Se reconocen licencias retribuidas a los trabajadores de la empresa con cargo sindical en los términos de la legislación vigente, cuya causa y duración siempre deberá acreditarse, y que podrán ser de

hasta cinco días en caso de que se requiera el desplazamiento fuera de la provincia de su residencia habitual (art. 46 a) y b) del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

En los mismos términos de las normas legales vigentes, se reconoce al trabajador que ocupe un cargo sindical a nivel provincial, autonómico o estatal el derecho a permisos y licencias, así como a situarse en excedencia (art. 68.5 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines).

La obligación empresarial de instruir un expediente contradictorio en caso de imponerse una sanción graves o muy graves al representante legal o sindical se extiende hasta el año siguiente a la cesación del cargo representativo, en el art. 60 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería.

En algunos convenios de este subsector se aborda la regulación del descuento de la cuota sindical; en ocasiones solamente para reiterar lo declarado por el art. 11.2 de la LOLS, como ocurre en el art. 54 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, y en otras se atiende con detalle. Esto último se observa en el art. 71 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, y en el art. 69 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, en el que se requiere la previa autorización escrita del trabajador — que también por escrito puede revocarla cuando lo crea oportuno —, indicando el sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota a descontar de la nómina. Se recuerda expresamente en el convenio que las empresas son meras gestoras del cobro, y no están legitimadas para soportar reclamaciones sobre altas, bajas o modificaciones de las cuotas sindicales. El descuento de la cuota requiere que las centrales sindicales lo soliciten por escrito a la empresa, aportando el listado de trabajadores que lo consienten, así como el nombre del recaudador — al que se entregarán las cuotas descontadas y deberá firmar un recibí — o cuenta bancaria en la que se ingresarán las cuotas — una copia del justificante de tal operación se entregará a la representación sindical en la empresa, o al recaudador —. En el art. 50 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, el que lo debe solicitar al empresario es únicamente el trabajador, de forma escrita y expresando la cuenta a la que debe remitir aquél dicho descuento, aunque desde el art. 11.2 de la LOLS es a solicitud del sindicato y con la conformidad del trabajador afiliado.

También en algunos convenios hay una regulación del canon de negociación colectiva. Se fija en 3,01 euros, de abono único, en el art. 72 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, que se descontará previa conformidad escrita del trabajador afectado por los ámbitos del convenio, y se distribuirá al 50% entre las dos organizaciones sindicales participantes en la negociación, mediante ingreso en cuenta bancaria que tienen en común, y que es descrita por la propia norma convencional. En iguales términos se establece en la cláusula adicional tercera del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, aunque es diferente la cantidad, cifrada en 1000 pts. (lo que se justifica por la fecha de cobro: antes del 30 de junio de 2001). Igualmente, pero de 6 euros a descontar en la nómina en la que se paguen los atrasos del convenio, reconociéndolo a favor de los sindicatos firmantes y en proporción a su representatividad en la comisión negociadora (93% CCOO y 7% UGT), se determina en el art. 52 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, que también establece que, de no estar de acuerdo con dicho abono, el trabajador, o cualquiera de los sindicatos firmantes, puede oponerse mediante escrito en el plazo de quince días; un canon de 30 euros a pagar por las empresas afectadas por el convenio a la asociación empresarial firmante del mismo, y el objeto de dicho canon que además de los gastos de la negociación sirve para sufragar los de las actuaciones de la Comisión Paritaria. De un 1% del salario de cotización correspondiente a una mensualidad del trabajador — con independencia del tipo de contrato que tenga —, que deberá dar su conformidad escrita al empresario a través de los representantes unitarios, a descontar en algún momento durante la vigencia del convenio y a favor de los sindicatos firmantes, en proporción a su número de representantes en la mesa negociadora (art. 49 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares)

El derecho a celebrar asamblea se regula en iguales términos que los arts. 77 y siguientes del ET, a excepción de la comunicación de la convocatoria al empresario — que se mejora, al tener que efectuarse con al menos 24 horas de antelación, no 48 horas como prescribe el art. 79 del ET —, y en la que debe constar la duración prevista para la reunión. Así se establece en el art. 66.4 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 46 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); art.

36.3 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. Se requiere como mínimo una jornada laboral antes de la fecha de celebración de la reunión en el art. 50 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares. Además, en este último convenio se recuerda que no habrá presencia de representantes de la empresa a no ser que expresamente sea solicitada por los convocantes.

En el art. 68 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia se determinan los asuntos que pueden ser tratados en las asambleas — *«para tratar de temas que afecten directamente a las condiciones de trabajo dentro de la empresa»* —, lo que puede constituir un recorte a la regulación estatutaria (arts. 77 y siguientes del ET), en la que no existe al respecto delimitación alguna permitiendo en consecuencia que se puedan abordar cualesquiera cuestiones relacionadas con la representación y defensa de los intereses de los trabajadores.

Hay una detenida regulación de la asistencia de expertos a las asambleas en el art. 50 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares: solicitud escrita previa — al menos cuatro días antes de la fecha de celebración — a la empresa, constanding el motivo de la intervención; contestación de la empresa dentro de plazo específico — por escrito si es negativa —, y posibilidad de intervención resolutoria de la Comisión Paritaria en caso de negativa empresarial. Se permite la asistencia a las asambleas a los representantes de las centrales sindicales que tengan afiliados o representantes en la empresa, con un máximo de dos por sindicato (art. 25 del CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería)

Se reproduce la regulación legal del derecho a local y a tablón de anuncios de los representantes de los trabajadores en el art. 68 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

En el art. 50.6 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, se exige que los avisos, comunicados e información que se coloque en el tablón de anuncios no sean anónimos. En el art. 66.4 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines se requiere que vaya acompañada de la firma de los representantes.

Con dudosa legalidad se señala en el art. 68 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, y en el art. 66.4 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, que las comunicaciones e informaciones a colgar por los representantes en el tablón de anuncios sean mostrados *«previamente a la Dirección de la empresa»*. Específicamente referido a la representación sindical, en el art. 34 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares se obliga a dirigir previamente una copia de esos comunicados a la dirección de la empresa o titular del centro de trabajo.

En el art. 34 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares se amplía el reconocimiento del derecho a tablón en el centro de trabajo a todos los sindicatos *«debidamente implantados»*, que si bien no son definidos por el antedicho precepto, podrían identificarse con los sindicatos que en la empresa *«dispongan de la suficiente y apreciable afiliación»*; mencionados en otra parte del citado artículo. Y en el art. 25 del CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería se reconoce el derecho a tablón de anuncios únicamente a los sindicatos más representativos, aunque no debe olvidarse que desde el art. 8.2 de la LOLS también lo tienen los sindicatos que sin serlo tengan presencia en el órgano de representación unitaria de la empresa. Únicamente a los sindicatos *«con presencia en la empresa»* se les reconoce este derecho en el art. 46 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), lo que parece identificarse con aquellos sindicatos que han conseguido algún representante unitario, pero debe tenerse presente que en el art. 8.2 de la LOLS no solo se reconoce este derecho a estos sindicatos, sino también a los más representativos. Es cierto que en el art. 8.2 de la LOLS se declara que *«sin perjuicio de lo que se establezca por convenio colectivo»*, pero dicha expresión solo cabe entenderla como la posibilidad que se abre a la norma convencional para que pueda establecer un derecho más amplio, no para limitar lo reconocido por la ley.

#### 14.4. VARIOS

1º. Órganos de representación. En los convenios de este subsector suele haber, aunque sea para reproducir la legislación vigente en la materia, alguna referencia del doble canal representativo de los trabajadores en la empresa, como sucede en los otros subsectores.

No obstante, hay algún convenio que no contiene previsión alguna al respecto. Concretamente, en el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel no hay regulación de la representación de los trabajadores, declarando su art. 27, como «*Disposición final*» que para todo lo no previsto en el propio convenio se deberá acudir al Estatuto de los Trabajadores y a la LOLS. En parecidos términos puede verse el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, en el que únicamente hay una remisión a la LOLS, sin referencia alguna al otro canal representativo, esto es, a los miembros del comité de empresa o delegados sindicales, y con una mención a la posible acumulación del crédito horario de los representantes sindicales.

En el art. 43 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería se establecen exigencias que deben tenerse por no puestas al modificar los requisitos estatutarios – arts 62.1 y 63.1 del ET; norma imperativa en este punto — para la elección de delegados de personal o del comité de empresa, ya que requiere la existencia de una plantilla de más de cincuenta trabajadores «*fijos*» para la elección del comité de empresa. Y el art. 51 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, no solo contiene esa misma regla, sino que además para la elección de delegados de personal rebaja el número de trabajadores en plantilla que la ley exige –o sea, de seis a cinco—, pero requiere que tengan la condición de fijos: «*plantilla inferior a 50 trabajadores y superior a 5 trabajadores fijos*».

El tratamiento tanto de la representación unitaria como de la sindical se remite a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la LOLS, así como a cualquier otra disposición legal que regule la materia, en el art. 12 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, no obstante, en su articulado hay alguna breve referencia a sus competencias y derechos.

Es confusa la redacción dada al art. 51 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz. En primer lugar, no se acierta a saber a qué condiciones se refiere el precepto convencional, ya que se declara que «*En iguales condiciones se reconocen la existencia de las secciones sindicales de empresa, en todas aquellas que tengan un mínimo de diez afiliados/cotizantes en una misma central sindical. En las empresas con un censo superior a 70 trabajadores se establecerá un porcentaje mínimo del 13%. El delegado sindical será reconocido como portavoz del sindicato en la empresa*». En segundo lugar, cabe

recordar que la constitución de las secciones no requiere más que trabajadores afiliados al sindicato en el seno de la empresa, sin que se le exijan condiciones añadidas, como bien indica el art. 8.1 a) de la LOLS.

2º. Competencias encomendadas. Al margen de las que se les atribuyen por normas legales, del análisis efectuado en este subsector cabe destacar que los representantes unitarios tienen las siguientes:

— Se requiere que el empresario llegue a un acuerdo con ellos:

\* Para prorrogar el tiempo máximo que se establece en el convenio para el desarrollo de trabajos de categoría inferior (art. 30 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz; tiempo máximo «anual», puntualiza el art. 36 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina).

\* Para decidir la forma de abonar el salario – en metálico, cheque, transferencia bancaria — (art. 22 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares).

\* Para la distribución irregular de la jornada, en caso de razones organizativas y de producción (art. 23 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares).

\* Para fijar una forma de recuperación de la jornada ordinaria distinta de la establecida por el convenio ante la distribución irregular de aquella (art. 35 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

\* Sobre aplicación empresarial de la cláusula de descuelgue (art. 17 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

— En cuanto al derecho de información pasiva que tienen los representantes unitarios desde diversos preceptos estatutarios, entre ellos el art. 64 del ET, los convenios colectivos pueden detallar el plazo, la forma, o incluso el contenido en que esa información debe ser facilitada por el empresario; también ampliar las materias o aspectos objeto de ese derecho de información.

En el art. 60 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina se establece la forma escrita para toda información que deba dar el empresario a los representantes.

En cuanto a las materias concretas objeto de la información, se pueden ver las siguientes:

\* La organización práctica del trabajo (art. 10 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina).

\* Todas las decisiones empresariales adoptadas en materia de movilidad funcional, con la causa y su justificación (art. 36 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina).

\* Las horas extraordinarias realizadas en la empresa, salvo oposición del propio trabajador, (art. 51 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

\* Se amplía la información de las sanciones impuestas por faltas muy graves del art. 64.4 c) del ET a las graves en el art. 43 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería. Y, además, a las de suspensión de empleo y sueldo en el art. 51 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz.

— Tienen derecho a ser «*oídos*» de forma previa a la determinación empresarial del rendimiento normal o mínimo (art. 25 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

No se determinan específicamente en el CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería.

Hay una remisión a lo que se disponga legalmente en cada momento, con determinación de algunas materias – programa de acción social; ascensos, contrataciones y ceses; definición y adecuación de puestos de trabajo; salud laboral, y cuadrante, vacaciones y horas extras — sobre las que deberán ser siempre informados los representantes unitarios, en el art. 42 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares; no obstante, pueden verse otras dos facultades específicas a lo largo de su articulado: decidir junto al empresario la forma de pago del salario, y la posibilidad de fijar una distribución irregular de la jornada en términos diferentes a los señalados por el propio convenio, en casos organizativos o de producción (arts. 22 y 23 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, respectivamente).

3º. Deber de sigilo y otras obligaciones. Hay específica exigencia de «*la mayor reserva*» y «*el mayor sigilo profesional*» en relación

a la información y a los datos, así como a los documentos que el empresario facilite a los representantes de los trabajadores en caso de que tenga la intención de acogerse a la cláusula de inaplicación salarial prevista en el convenio, en el art. 17 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz. En el art. 61 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, este deber se establece sobre la copia básica de los contratos que se ha de entregar a los representantes de los trabajadores.

4º. Garantías y facilidades. El derecho a un crédito horario de los representantes unitarios es mejorado, aunque solo en el primer tramo legal – hasta cien trabajadores, quince horas —, en el art. 56 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, ya que ese primer tramo llega hasta los 250 trabajadores en plantilla, reconociendo en tal caso veinte horas. En igual sentido, el art. 43 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, al declarar que en todo caso se tendrá derecho a un mínimo de veinte horas al mes.

Es frecuente la regulación de la acumulación del crédito horario. Y si bien lo más común es que esta previsión consista en el disfrute por uno o varios de los representantes de las horas de otro u otros de ellos, desde luego la norma convencional puede establecer otras fórmulas, como la que se puede ver en el art. 57 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, en el que la acumulación del crédito horario del representante lo es de las propias horas. En concreto, establece que los representantes unitarios podrán acumularse las horas — como máximo las de un trimestre — a fin de poder asistir a actividades de su sindicato; con exclusión del período comprendido entre los meses de octubre a febrero, en los que la acumulación no está permitida.

Pero lo común es, como he apuntado, que la acumulación se produzca por transmisión a otro u otros miembros de la representación (art. 27 del CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería), con comunicación escrita a la empresa sobre la persona o personas en quién recaerá, horas cedidas y periodo por el que se efectúa la cesión, tal y como se establece en el art. 46 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares; también en el art. 53 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, en el que la cesión se limita a la mitad de las horas reconocidas mensualmente —el 50%, indica el precepto convencional— .

En sentido similar, el art. 43 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, en el que además se puntualiza que la acumulación lo será con carácter mensual y durante la vigencia del convenio.

Los derechos reconocidos a los delegados sindicales en el art. 56 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, coinciden con los que se declaran en los arts 8 y 10 de la LOLS, y además se prevé la necesidad de notificar por escrito a la empresa el nombramiento, dimisión y reelección de aquellos.

La participación en la comisión negociadora de un convenio colectivo genera los permisos retribuidos necesarios para ello, sin consumir crédito horario cuando se tenga derecho a éste (art. 57 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

El permiso retribuido que tienen los trabajadores en activo en una empresa, si son además cargos sindicales, para participar en la comisión negociadora de un convenio desde al art. 9.2 de la LOLS, se reconoce también a quién no tenga tal condición en el art. 57 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz.

Se reconocen licencias retribuidas a los trabajadores de la empresa con cargo sindical en los términos de la legislación vigente, cuya causa y duración siempre deberá acreditarse (art. 47 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares).

En relación con la obligación empresarial de instruir un expediente contradictorio en caso de faltas graves o muy graves cometidas por el representante unitario o sindical, su tramitación se regula con mucho detalle en el art. 51 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina; también en el art. 39 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares.

En algunos convenios de este subsector se aborda la regulación del descuento de la cuota sindical; en ocasiones tan solo para reiterar lo declarado por el art. 11.2 de la LOLS, como ocurre en el art. 45 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares. En el art. 43 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, aunque desde el art. 11.2 de la LOLS es a solicitud del sindicato y con la conformidad del trabajador afiliado, el que lo debe solicitar al empresario

es únicamente el trabajador, de forma escrita y expresando la cuenta a la que debe remitir aquél dicho descuento; se entregará copia de la transferencia realizada por el empresario a la representación sindical correspondiente.

Se establece una alternativa para el descuento de la cuota sindical en el art. 55 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, de manera que, previo acuerdo del correspondiente sindicato con la empresa, se puede recoger fuera de la jornada laboral por un recaudador (aunque desde el art. 8.1 de la LOLS se interpreta que el que debe estar fuera de la jornada es el recaudador, de la norma convencional se desprende que debe estarlo también el trabajador que la abona), o descontarse de la nómina.

También en algunos convenios hay una regulación del canon de negociación colectiva. Se fija en un 1% del salario de cotización correspondiente a una mensualidad del trabajador — con independencia del tipo de contrato que tenga —, que deberá dar su conformidad escrita al empresario a través de los representantes unitarios, a descontar en algún momento durante la vigencia del convenio y a favor de los sindicatos firmantes, en proporción a su número de representantes en la mesa negociadora (art. 77 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz)

El derecho a celebrar asambleas se regula en iguales términos que los arts. 77 y siguientes del ET, aunque con la posibilidad en caso de urgencia — término que no se define — de no tener que cumplir el plazo de preaviso de la comunicación de la convocatoria al empresario (art. 44 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares).

Los locales de las reuniones se determinan en el art. 43 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares: será «una de las dependencias existentes (comedores)».



## 15. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

*Salomé Peña Obiol*

En el análisis de este apartado debe partirse de que, de acuerdo con los arts. 85.1 y 91 del ET, por una parte, en cualquier convenio colectivo, con independencia de sus ámbitos funcional y geográfico, es posible la creación y regulación de procedimientos propios de solución extrajudicial de los conflictos laborales; bien con carácter general, bien para conflictos concretos, y específicamente para los que se generen en los periodos de consulta a que se refieren los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET; y, por otra parte, existen procedimientos de solución extrajudicial establecidos por acuerdos interprofesionales a nivel estatal y a nivel autonómico en virtud del art. 83.3 del ET —ASEC III y Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos autonómicos—, algunos de los cuales requieren la ratificación para su utilización en los distintos sectores de actividad o por las empresas. A este último respecto cabe decir que se ha encontrado algún convenio por el que se ratifica el correspondiente Acuerdo autonómico de solución extrajudicial sin ser necesario, al tener una aplicación directa y no condicionada a su adhesión, en cuyo caso hace dudar de si tan solo es una forma de recordar su existencia, o en realidad, de esta manera, se está obligando a todos los sujetos afectados por el ámbito del convenio a someter sus conflictos a dichos procedimientos.

Por otra parte, en el presente estudio se detecta que los convenios colectivos que establecen procedimientos extrajudiciales propios, mayoritariamente lo hacen para atribuir funciones de composición de los conflictos a la Comisión Paritaria; en contadas ocasiones se encuentra un convenio colectivo que, además, instaure procedimien-

tos de solución de conflictos diferenciados de las funciones que de esta índole se atribuyen a aquella.

### 15.1. CURTIDO, CORREAS, CUEROS Y PIELES

En los arts. 22 a 27 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, se regulan con cierto detalle dos procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales — uno de mediación, y otro de arbitraje —, además de las intervenciones interpretativas de la Comisión Paritaria, de su actuación en materia de inaplicación salarial (le corresponde resolver, fijando las condiciones salariales alternativas, en caso de no alcanzarse acuerdo al respecto entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Y si tampoco se logra un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ésta acudirá al procedimiento de arbitraje regulado en el propio convenio colectivo), de la adhesión al ASEC III mediante el capítulo XV del convenio, y de la previsión expresa en el mismo, siguiendo el art. 4.2 c) ASEC III, de poder someter los conflictos de ámbito igual o inferior al de una comunidad autónoma a los procedimientos del ASEC III si la resolución del conflicto puede tener consecuencias para las empresas y centros de trabajo ubicados en otras comunidades autónomas.

El ámbito objetivo de tales procedimientos son los conflictos colectivos, si bien es una definición que no solo integra los propiamente colectivos, sino también los que afecten a una pluralidad de personas, o incluso los planteados por uno solo cuando su solución pueda aplicarse a un grupo (art. 23 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería).

Del procedimiento de mediación (art. 25 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería) es de destacar que su inicio requiere siempre el mutuo acuerdo de las partes, si bien a instancia de cualquiera de ellas o por decisión unánime de la Comisión Paritaria puede ésta promover su utilización. El inicio se ha de comunicar a la Comisión Paritaria.

La lista de mediadores es elaborada y ofrecida a las partes por la Comisión Paritaria, pudiendo ser designada una persona no incluida en aquella. La designación requiere mutuo acuerdo de las partes.

Si se alcanzara un acuerdo, éste tendrá eficacia de convenio colectivo. Se exige reflejo escrito y, si procede (se entiende que dependerá de la legitimación que ostenten las partes de acuerdo con

los arts. 87 y 88 del ET), se seguirán los trámites administrativos del art. 90 de la norma estatutaria.

Del procedimiento de arbitraje (art. 26 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería) cabe señalar que los afectados deben suscribir un compromiso arbitral, cuyo contenido se fija por el convenio colectivo. Con régimen jurídico similar al de la mediación en cuanto a la participación de la Comisión Paritaria, relativa a la elaboración del listado de árbitros, a la recepción del escrito del compromiso arbitral y a la notificación del laudo que pudiera dictarse y al fomento de la utilización de tales procedimientos, o en cuanto a la eficacia del laudo. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva. Expresamente hay referencia a la prohibición de instar otros procedimientos de solución, o de convocar huelgas, o realizar cierre patronal.

Es muy llamativa la previsión que existe en el art. 80 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, en el que se permite con ciertos límites a las empresas del sector pactar con los representantes de los trabajadores la distribución irregular de la jornada del convenio al fijar el calendario laboral, para después, tras un punto y aparte, reconocer el derecho de adaptación de la jornada laboral a fin de conciliar la vida familiar y laboral y, tras otro punto y aparte, declarar que *«en caso de discrepancia, las partes acuerdan someterse a la mediación de la Fundación SIMA mediante los instrumentos que la Fundación tiene al efecto»*. No se acaba de entender si la discrepancia debe surgir con relación a la facultad atribuida en el primer párrafo del precepto o al derecho de su segundo párrafo, o incluso si a cualquiera de ellos. Tampoco es acertado remitirse al procedimiento de mediación que instaura el ASEC, ni a su órgano de gestión — Fundación SIMA —, pues puede que se trate de conflictos excluidos del ámbito aplicativo del Acuerdo, al no superar territorialmente una comunidad autónoma (lo que puede suceder con los que pudieran suscitarse en el ejercicio de la facultad del primer párrafo del mencionado precepto del convenio — piénsese no ya en empresas con un solo centro de trabajo, o con varios aunque todos ellos radicados en una misma comunidad autónoma, sino en una empresa con centros de trabajo ubicados en distintas zonas del territorio estatal cuyo calendario laboral sea fijado a nivel de centro de trabajo, o para los centros de trabajo de una misma comunidad autónoma —), o por tratarse de conflictos individuales (caso de las discrepancias sobre adaptación de

la jornada como forma de conciliar la vida familiar con la laboral). Inclusiones y exclusiones del ASEC que en otra parte del convenio parecen tener claras los agentes negociadores, tal y como se constata en el capítulo XV del convenio colectivo, relativo a la adhesión al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales. Merece pues una nueva redacción, algo más clara, el citado art. 80 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería.

## 15.2. CALZADO

En el CC estatal de la Industria del Calzado, de forma previa a todo lo que se analiza a continuación, al enumerar las funciones que se atribuyen a la Comisión Paritaria se menciona el arbitraje de aquella en todo conflicto de aplicación del convenio, así como en materia de clasificación profesional; sin más referencia, ni regulación de dicha actuación a lo largo del articulado del convenio (art. 5 del CC estatal de la Industria del Calzado).

Por otra parte, algo confusa es la regulación que en materia de solución de conflictos se produce en este convenio de la industria del calzado, pues parece que crea diversos procedimientos extrajudiciales con ámbito aplicativo al menos parcialmente concurrente, que sin embargo no articula. Así, en su art. 6 se regula de forma breve un procedimiento de mediación propio, para todo conflicto individual o colectivo no atribuido a las actuaciones interpretativas de la Comisión Paritaria, que, de fracasar, puede dar paso a un arbitraje en derecho con laudo vinculante, sin más previsiones sobre éste último. Constituyéndose para la tramitación de esa mediación las comisiones de mediación provinciales y comarcales compuestas por cuatro miembros (dos por la parte empresarial y dos por las centrales sindicales) y dependientes de la Comisión Paritaria. Y por otra parte, en los arts. 64 a 68 del citado CC estatal de la Industria del Calzado, se establece un procedimiento de mediación y otro de arbitraje, con idéntica regulación a lo dispuesto por los arts. 22 a 27 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería — subsector arriba analizado —, coincidente en el ámbito objetivo — conflictos colectivos, incluidos aquellos que afecten a una pluralidad de personas o en los que la interpretación que origina la discrepancia afecte a intereses supra-personales, así como los planteados por un solo trabajador cuando su solución pueda generalizarse o aplicarse al grupo —, y en la parti-

cipación que en dichos procedimientos asume la Comisión Paritaria — recibir los escritos de inicio de procedimiento o compromiso arbitral para su publicidad, elaborar el listado de mediadores y árbitros, recibir notificación del laudo que pudiera dictarse, y fomentar la utilización de tales procedimientos —.

Además de esto, a lo largo del texto del convenio se determinan concretos conflictos a someter al procedimiento de mediación del anteriormente citado art. 6 del CC estatal de la Industria del Calzado. Así ocurre en el art. 13 para las discrepancias sobre la fijación de precios en tareas de nueva implantación con trabajo a destajo o prima, aunque de la lectura del precepto se desprende que más que una mediación se producirá un arbitraje — *«cuando no se llegue a un acuerdo sobre su precio, se solicitará la intervención urgente de la Comisión de Mediación, al objeto de que dictamine. Una vez fijado el precio, se practicará liquidación de diferencias, con efecto retroactivo»*, por lo que, si era otro el sentido pretendido, hará falta un cambio de redacción, aparte de que en el art. 6 del CC estatal de la Industria del Calzado solo se atribuyen funciones conciliadoras y mediadoras, que no arbitrales, a las mencionadas Comisiones de Mediación.

También hay una remisión al procedimiento de mediación del antedicho art. 6 del convenio en caso de los conflictos que pudieran generarse entre el empresario y el trabajador que se quiere acoger a la jubilación a los 64 años ante la exigencia de acuerdo al respecto (art. 51 del CC estatal de la Industria del Calzado). Sin embargo, para otros conflictos la remisión se efectúa a los procedimientos de mediación y arbitraje de los arts. 64 y siguientes del propio convenio. Esto ocurre con los que se originen por la disconformidad de los representantes unitarios de la implantación empresarial de sistemas de organización o de incentivación del trabajo (art. 9 del convenio).

La única referencia a la solución de conflictos laborales que se contiene en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves es la atribución a la Comisión Paritaria de funciones de conciliación, mediación y arbitraje en conflictos colectivos. Sin que se regulen tales actuaciones por el convenio, a excepción de la exigencia de que siempre se ejercerán a requerimiento de las partes y a través de las organizaciones firmantes. La regulación que contiene parte del art. 6 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado

Usado y Duplicado de Llaves hace dudar de si los conflictos sobre los que la Comisión Paritaria puede mediar, conciliar y arbitrar son solo los colectivos o también los individuales, ya que en la atribución de funciones a la Comisión Paritaria, en el apartado 2 del citado precepto se indica, primero que ésta deberá mediar, conciliar o arbitrar respecto de *«cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo»*, pero en el párrafo siguiente, al exigir que esas funciones sean solicitadas por las partes en conflicto a través de alguna de las organizaciones firmantes, se declara que *«solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a través de...»*.

También hay remisiones a la función mediadora de la Comisión Paritaria a lo largo del articulado para conflictos concretos: los que se produzcan sobre el acuerdo al que deben llegar el empresario y el trabajador que se quiere acoger a la jubilación a los 64 años (art. 40 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves); los que se produzcan sobre la posible superación de las nueve horas en jornada diaria, a acordar con los representantes de los trabajadores en la empresa (art. 7 párrafo final del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves: *«la jornada diaria, no podrá superar en ningún caso, las 9 horas, salvo acuerdo expreso con la representación del personal de la Empresa, o en su defecto, con las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo; para ello se seguirá el procedimiento marcado en el presente Convenio Colectivo (Comisión Mixta)»*). En este último caso hay cierta falta de claridad en el art. 7 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, pues, tras exigirse el acuerdo del empresario con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con las centrales sindicales firmantes del convenio, para la superación de las nueve horas en jornada diaria, se declara que *«para ello se seguirá el procedimiento marcado en el presente convenio colectivo (comisión mixta)»*, lo que sugiere la intervención de la Comisión Paritaria, sin que quede claro en que supuesto de los previstos en el precepto deberá intervenir (¿solamente cuando no se llegue a acuerdo con los representantes y deban actuar las centrales sindicales firmantes del convenio?, ¿en todo caso?), y qué tipo de actuación deberá realizar

(¿intervención previa al posible acuerdo para dar su parecer?, ¿debe resolver?), pues el único procedimiento que se encuentra en el texto del convenio es el del art. 6, en el que se indica: «*Se establece como procedimiento, que los asuntos de la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgándose tal calificación por las Organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo, en tal caso, y en el primer supuesto, la Comisión Mixta, deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas. La convocatoria/s de dicha Comisión Mixta, podrá realizarse, indistintamente, por cualquiera de las partes que la integran*»).

En cuanto a la ratificación de los acuerdos, estatal y autonómicos, de solución extrajudicial, en el CC estatal de la Industria del Calzado se ratifica el ASEC III, y se recuerda que, cuando el conflicto no supere el ámbito de una comunidad autónoma, el aplicable será el correspondiente acuerdo autonómico (Disposición adicional tercera del convenio)

En el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, solo hay dos referencias a la solución de los conflictos laborales: la primera, para atribuir a la Comisión Paritaria funciones de resolución en materia de inaplicación salarial (arts. 20 y 47), y la segunda, para indicar que en caso de desacuerdos en su seno «se elevará lo actuado a la Autoridad Laboral para que proceda según las disposiciones vigentes», si bien es evidente que ésta no tiene en términos generales capacidad resolutoria.

### 15.3. MARROQUINERÍA

En este subsector los convenios suelen asignar a la Comisión Paritaria funciones de solución de conflictos — normalmente de conciliación y mediación —, además de resolutorias en descuelgue salarial, aunque sólo sea subsidiariamente para el caso del desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Así ocurre en el CC Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; en el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; en el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares.

Se le atribuyen funciones de conciliación y arbitraje en el art. 12 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. Únicamente de arbitraje, para todo problema derivado de la aplicación del convenio, en el art. 61 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

En el art. 11 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, se reconoce de forma genérica la actuación de la Comisión Paritaria como procedimiento de solución de los conflictos para, posteriormente, en otros cuatro preceptos, asignarle intervenciones en materia concreta; una, en materia de inaplicación salarial, correspondiéndole resolver, con fijación de las condiciones salariales alternativas, en caso de no alcanzarse acuerdo al respecto entre el empresario y los representantes de los trabajadores (art. 13 del convenio); otra, de arbitraje obligatorio en caso de discrepancias entre el empresario y los trabajadores sobre la fijación del rendimiento normal o mínimo (art. 14 del convenio); una tercera, de resolución de tipo voluntario — *«podrán ser sometidos»* — en caso de conflictos derivados de la distribución del horario de trabajo durante la semana cuando haya algún día festivo intermedio (art. 23 del convenio), y una cuarta, de resolución también de tipo voluntario de las discrepancias entre el empresario y los trabajadores o sus representantes sobre la presencia de expertos en las asambleas de trabajadores (art. 50 del convenio). También se admite en este convenio, con carácter general, el establecimiento de fórmulas de arbitraje externo a la empresa (art. 11 del citado convenio).

En el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), en parecido sentido al anterior, además de atribuirle con carácter general funciones de conciliación voluntaria para los conflictos individuales y colectivos, y de mediación voluntaria para toda cuestión derivada de la interpretación o aplicación del convenio (art. 14 del convenio), de forma específica se establece su mediación obligatoria en materia de descuelgue salarial (art. 11 del convenio), y su intervención previa al ejercicio de acciones legales, emitiendo un dictamen, ante discrepancias empresario-trabajador en materia de clasificación profesional y en ascensos (art. 44.1 y 2 del convenio).

En el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería se establecen específicas facultades resolutorias a favor de la Comisión Paritaria; en concreto, para el supuesto de negativa empresarial a que el trabajador se sitúe en excedencia ante enfermedad grave de los padres (art. 33 a) del convenio); además, prevé en su Disposi-

ción adicional tercera que, agotadas las actuaciones de la Comisión Paritaria sin acuerdo, se instarán los procedimientos previstos en el Acuerdo andaluz de solución extrajudicial de conflictos laborales.

En el art. 15 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares se prevé un procedimiento de arbitraje, que no regula, como forma de solucionar los desacuerdos que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria al resolver en materia de inaplicación salarial.

En cuanto a la adhesión a los Acuerdos estatal y autonómicos de solución extrajudicial de conflictos, los convenios analizados atienden a esta cuestión. En el art. 79 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia se ratifica el ASEC III, y se recuerda que, cuando el conflicto no supere el ámbito de una comunidad autónoma, el aplicable será el correspondiente acuerdo autonómico. Por la Disposición transitoria quinta del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares se efectúa la adhesión al Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón. En el art. 76 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines se establece que los conflictos serán sometidos a los procedimientos del Acuerdo de solución de Baleares siempre que se correspondan con su ámbito, y que los procedimientos de dicho Acuerdo se aplicarán a las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria. También en términos imperativos se prescribe el sometimiento de los conflictos colectivos de interpretación o aplicación del convenio, o de otra índole pero con repercusión en los trabajadores y empresarios afectados por los ámbitos del convenio, a los procedimientos del Acuerdo andaluz de solución extrajudicial de conflictos laborales, según la Disposición adicional tercera del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, y en similares términos, al Acuerdo de Cataluña según art. 63 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

En el art. 47 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A se produce la adhesión al Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos de Castilla-La Mancha.

En el art 15 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), se recuerda que se puede acudir a los procedimientos del Acuerdo valenciano de solución extrajudicial de conflictos laborales.

No se instauran procedimientos extrajudiciales por el propio convenio, ni se atribuyen funciones de solución de conflictos a la Comisión Paritaria, ni se efectúa remisión o mención alguna a los Acuerdos estatal o autonómicos de solución de conflictos laborales, en el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, ni en el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.

#### 15.4. VARIOS

En este subsector los convenios suelen asignar a la Comisión Paritaria funciones de solución de conflictos, pero únicamente al definirla, con fórmulas del estilo de que es «órgano de interpretación, vigilancia, y mediación», u «*órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado*». Así ocurre en el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel; en el CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, o en el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería.

En el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina a la Comisión Paritaria no se le asignan funciones con carácter general, sino en supuestos específicos; así, arbitraje obligatorio con emisión de laudo en discrepancias sobre el rendimiento normal y los incentivos determinados por el empresario (art. 13 CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina; también en el art. 28 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz), e intervenciones resolutorias con carácter voluntario, para conocer del recurso contra decisiones empresariales sobre experimentación de nuevas tarifas (art. 11 del convenio), y para decidir la aplicación de descuelgue salarial ante el desacuerdo sobre ésta entre el empresario y los representantes. (art. 21 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina; art. 17 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

Por otra parte, ninguna regulación, ni referencia a la solución de los conflictos laborales se realiza en el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel, a excepción de la definición que hace de la Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio. Lo mismo ocurre en el CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección

de Peletería, en el que se declara que se trata de un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia, sin más regulación. En términos parecidos el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería, solo reconoce de forma general funciones de conciliación y arbitraje para la Comisión Paritaria. Y en el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, además de lo anterior, establece la posible intervención de aquella ante los desacuerdos sobre distribución irregular de la jornada entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

En cuanto a la adhesión o alusiones a los Acuerdos estatal y autonómicos de solución extrajudicial de conflictos, de los seis convenios analizados en el subsector solo dos contienen menciones a ello.

Así, las partes firmantes del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería determinan en el art. 44 que los conflictos laborales serán sometidos a los procedimientos de solución del Acuerdo Catalán, y específicamente los producidos durante los periodos de consulta que deben abrirse en las decisiones sobre las materias de los arts. 40, 41, 47, y 51 del ET. En idéntico sentido, el art. 23 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz. Además en este último se prevé un procedimiento de arbitraje, que no regula, como forma de solucionar los desacuerdos que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria al resolver en materia de inaplicación salarial (art. 17 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz). No hay referencia alguna, como ya se ha apuntado, en el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel, ni en el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, ni en el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería.



## 16. COMISIÓN PARITARIA

*Salomé Peña Obiol*

Todos los convenios colectivos analizados son respetuosos con el art. 85.3 e) del ET sobre la exigencia de designar una Comisión Paritaria para conocer de cuantas cuestiones le sean atribuidas, sin embargo no lo son tanto en cuanto al cumplimiento de la previsión relativa a la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en su seno. Respecto de las funciones que cabe asignarle, casi todos los convenios contienen una referencia más o menos detallada a ello, aunque se encuentra alguno que resuelve esta cuestión con una mención genérica a la función de interpretación y vigilancia del convenio. Es también común que se establezca una cláusula abierta para integrar todas aquellas funciones que se puedan atribuir a la Comisión Paritaria del convenio por disposiciones legales vigentes o de futuro. Por otra parte, aunque no sea exigencia legal, también la negociación colectiva de este sector se suele encargar de señalar pautas de organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria (composición; presidencia y secretaría; suplentes y asesores, asunción de los gastos que ésta genera, sede o domicilio de actuación, régimen de convocatoria de reuniones, mayorías necesarias para la adopción de acuerdos, etc.), lo que siempre es conveniente al margen de que aquella pueda, una vez se haya constituido, elaborar un reglamento de funcionamiento interno, pues de esta manera se está dando a conocer a todos los sujetos afectados por el convenio y puede ayudarles ante posibles solicitudes de actuación o intervención de dicha Comisión Paritaria.

Además, hay convenios colectivos en los que se prevé la creación de comisiones específicas con funciones diversas.

## 16.1. CURTIDO, CORREAS, CUEROS Y PIELES

En el art. 17 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, como exige el art. 85.3 e) del ET se establece la correspondiente Comisión Paritaria.

1º. Funciones de la Comisión Paritaria. También en dicho convenio colectivo se determinan con detalle las competencias de la Comisión Paritaria (arts. 15, 18, 25, 26 y 66), con enumeración abierta (los apartados c) y f) del art. 18 contienen una referencia genérica tanto a aquellas otras funciones que se puedan reconocer a la Comisión Paritaria del convenio por disposiciones legales vigentes o de futuro, como a cualesquiera otras actividades que contribuyan a una mejor aplicación práctica del convenio).

— En el art. 15 se regula su intervención en la inaplicación del régimen salarial establecido por el convenio. Le corresponde recibir la petición empresarial de inaplicación y, después, la notificación del posible acuerdo alcanzado entre el empresario y los representantes de los trabajadores, lo que es condición para la eficacia plena del mismo. Ante la inexistencia de acuerdo, le corresponde resolver, fijando las condiciones salariales alternativas. Si no se logra el acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ésta acudirá al procedimiento de arbitraje regulado en el propio convenio colectivo.

— Interpretación de las cláusulas del convenio colectivo.

— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

— Control del cumplimiento del procedimiento en la implantación de los sistemas de trabajo.

— Como función específica que responde a la realidad del sector de la piel, se le atribuye el control del trabajo clandestino y del trabajo a domicilio. Debiendo pronunciarse sobre las situaciones de clandestinidad y sobre el incumplimiento de la normativa aplicable al trabajo a domicilio.

— Gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje que articula el propio convenio colectivo: promover su utilización, recepción del escrito de inicio del procedimiento de mediación o del compromiso arbitral a efectos de constancia y publicidad; elaboración de la lista de mediadores y de árbitros; recibir notificación del laudo arbitral.

— Análisis de los resultados de los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos por el convenio colectivo.

— Elaboración de un reglamento de funcionamiento interno.

— Determinación de las tablas salariales para el segundo año de vigencia del convenio colectivo. Esta labor de actualización de los contenidos del convenio es tarea de administración del mismo, algo distinta de la función negociadora, al prefijarse por el propio convenio los específicos aspectos sobre los que la Comisión Paritaria podrá actuar, así como las pautas y criterios objetivos que habrá de seguir en su ejercicio, a fin de que no quede usurpada la función que se reserva a la comisión negociadora desde la legalidad vigente — por todas, diferenciando las funciones de administración y negociación del convenio colectivo, STC 73/1984, de 27 de junio —.

2º. Organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria. Las reglas de organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria aparecen con bastante detalle en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, con el régimen de las reuniones y sus convocatorias (arts. 17 a 21):

Se regula en el convenio su composición, que es de ocho miembros, cuatro por cada parte, con sus correspondientes suplentes — sin mención a la designación de un presidente y/o secretario, ni a sus tareas —; siendo designados todos ellos de entre los que formaron la comisión negociadora. Prevé la posible asistencia de expertos, con voz y sin voto.

Su ámbito de actuación coincide con el del convenio. El lugar de celebración de las reuniones puede ser cualquier punto de la geografía española, en el local que se le habilite para ello. Como cláusula abierta, se reconoce la facultad de la Comisión Paritaria para designar las comisiones de trabajo que estime oportunas —bien por áreas geográficas, bien para materias concretas (a excepción de la comisión para la igualdad, prevista por el propio convenio — art. 18 g)—, con competencias específicas: la interpretación del convenio en materia de igualdad y no discriminación, y emitir informe previo a la resolución de los conflictos relativos a los planes de igualdad)—, aunque la composición que siempre deberán tener tales comisiones se determina desde el propio convenio (mínimo cuatro miembros por la representación empresarial y dos por cada una de las dos centrales sindicales).

Hay una mención a la periodicidad de las reuniones — siempre que cualquiera de las partes convoque —, y a las mayorías para la válida constitución de la Comisión Paritaria — mínimo tres miembros por cada parte —.

Las materias a tratar deben ser planteadas por escrito a la Comisión Paritaria, bien por las representaciones empresariales o por las representaciones sindicales, a fin de que sean incluidas en el siguiente orden del día. La adopción de acuerdos se realiza por mayoría, sin referencia a que se deba alcanzar en cada una de las dos partes de la Comisión Paritaria. El convenio exige que se levante acta de las reuniones, con reflejo de las posturas de las partes.

La posibilidad de impugnar las decisiones de la Comisión Paritaria se reconoce expresamente por los arts. 19 y 20 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, si bien se determina en su art. 15, como excepción a esta regla general, con dudosa legalidad como se comentará en el apartado de valoración crítica, que en materia de inaplicación salarial son irrecurribles las resoluciones de la Comisión Paritaria, al igual que los eventuales acuerdos que se alcancen entre empresario y representantes de los trabajadores, o los laudos arbitrales que pudieran dictarse.

En cuanto a los procedimientos para solucionar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, en el art. 15 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, hay referencia para los desacuerdos que surjan en sus actuaciones en materia de inaplicación salarial: se someterá a un procedimiento de arbitraje, que de forma muy breve se regula por el propio convenio colectivo. Sin embargo, no se hace mención alguna a los procedimientos aplicables a las discrepancias que puedan producirse en el ejercicio de cualquier otra de las funciones que tiene encomendadas.

En otra parte del convenio, alejada de la regulación de la Comisión Paritaria, pues se hace al establecer el régimen de las horas dedicadas a la negociación colectiva, se declara que las horas invertidas en las reuniones por los miembros de la Comisión Paritaria se computan como horas de trabajo y, si dichos componentes tienen la condición de representante unitario, no consumen crédito horario (art. 115 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería).

De forma diferenciada a las posibles comisiones de trabajo de la propia Comisión Paritaria, se prevé en este convenio la creación de una comisión específica en materia de ascensos, integrada por dos

representantes del empresario y por dos miembros de la representación unitaria en el art. 52 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, frente a otros convenios del sector, aunque de otro subsector, en los que el examen de aptitud corresponde exclusivamente a un tribunal que designa la empresa (por ejemplo, art. 21 del CC estatal de la Industria del Calzado). También se prevé una Comisión Paritaria de formación en el seno de las empresas del sector, si éstas concurren a las bonificaciones y cuentan con al menos 100 trabajadores en plantilla (art. 119 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería)

Además, debido a los ámbitos del convenio, se establece en su art. 109 una comisión sectorial de seguridad y salud laboral para la industria del curtido, y en su art. 118 un Comité paritario sectorial de formación, y se crea, también, una Comisión Paritaria que tomará las decisiones por consenso y establecerá el procedimiento para que el observatorio industrial permanente pueda seguir la evolución económica y el desarrollo del sector (Disposición transitoria quinta CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería).

## 16.2. CALZADO

En todos los convenios analizados en este subsector se establece la correspondiente Comisión Paritaria, con respeto pues al art. 85.3 e) del ET.

En la regulación que de la Comisión Paritaria se efectúa en el articulado del CC estatal de la Industria del Calzado se utilizan indistintamente las denominaciones «*Comisión Paritaria*» y «*Comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio*». Lo mismo se produce en el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, y en el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico.

También en este subsector es habitual que los convenios colectivos hagan referencia a unas pautas de organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria y le asignen competencias, aunque no es común encontrar alguna referencia a los procedimientos de solución para solventar las discrepancias que puedan surgir en su

seno, ni siquiera en materia de inaplicación salarial como sucede en el anterior subsector analizado — CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería —.

En el presente subsector únicamente contiene esta cláusula delimitadora exigida por la norma estatutaria el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, en cuyo art. 47 se establece que, en caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, «*se elevará lo actuado a la Autoridad Laboral para que proceda según las disposiciones vigentes*», si bien es evidente que ésta en muchos casos no tendrá capacidad resolutoria.

1º. Organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria. Respecto a la organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria, el art. 5 del CC estatal de la Industria del Calzado contiene unas reglas similares a las del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería — subsector arriba analizado —.

Su composición es de 4 miembros por cada parte, designados de entre los de la comisión negociadora, con previsión de suplentes, siendo además posible apoyarse en asesores externos.

El ámbito de actuación es coincidente con el del convenio y como lugar de celebración de las reuniones puede utilizarse cualquier punto de la geografía española. También se regula la convocatoria y periodicidad de las reuniones.

Se crea una comisión específica en su seno para el seguimiento de los planes de igualdad.

Se prevé expresamente la posibilidad de impugnar las decisiones de la Comisión Paritaria, a excepción de las dictadas en materia de inaplicación salarial, que son irrecurribles, al igual que los eventuales acuerdos que se alcancen entre empresario y representantes de los trabajadores, o los laudos arbitrales que pudieran dictarse (art. 34.4 del CC estatal para las Industrias del curtido convenio), y dado que esta cuestión se regula en idénticos términos en el convenio colectivo del anterior subsector me remito al análisis que allí se efectuó.

Se contempla también en el art. 5.3 del CC estatal para las Industrias del Calzado la designación de un presidente, con funciones de moderador — elegido por ambas partes de la Comisión Paritaria o, en su defecto, lo será quien lo haya sido de la comisión negociadora

del convenio —; la regulación de los gastos de los desplazamientos de las reuniones — a cargo de una de las asociaciones firmantes del convenio — FICE, federación de industrias del calzado español —, aunque con un máximo de cuatro reuniones al año (el resto sin abono de FICE) —, e indica el carácter vinculante de las resoluciones y acuerdos de la Comisión Paritaria.

En similar sentido a todo lo que se acaba de señalar, el art. 6 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, si bien no se crea comisión específica alguna en su seno, tampoco hay referencia expresa a la posible impugnación de sus decisiones, y no se menciona la elección de un presidente, pero se añade la designación de «*uno o dos secretarios*», sin especificar sus funciones, y se señalan los plazos que tiene la Comisión Paritaria para resolver según el carácter ordinario o extraordinario de los asuntos; calificación que deben decidir las organizaciones firmantes del convenio.

También en parecidos términos se regula la Comisión Paritaria en el art. 47 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico. Su composición es de seis miembros (tres por cada parte, elegidos todos ellos de entre los miembros de la comisión negociadora). Se prevé la asistencia de asesores y técnicos a las reuniones y la elección de un presidente, que será el que lo haya sido de la comisión negociadora, aunque la denominación empleada genera dudas, pues se indica que recaerá en «la persona del presidente del convenio». También se regula el régimen de convocatorias (tiene la iniciativa cualquiera de las partes integrantes de la comisión) y los plazos para resolver, (tres días en asuntos extraordinarios y quince en asuntos ordinarios). Los acuerdos requieren para su validez «*la paridad entre las representaciones de trabajadores y empresarios asistentes*»; si son acuerdos en materia de interpretación son vinculantes para las partes y deben comunicarse a la autoridad laboral para su conocimiento.

En cuanto a las horas invertidas por los integrantes de la Comisión Paritaria en las actuaciones de ésta, no hay mención en el CC estatal de la Industria del Calzado, tampoco en el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, y sí que la hay en el art. 6 párrafo final del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, en el sentido de que, o no consumen crédito horario

los miembros de la Comisión Paritaria, o son horas a retribuir por las empresas que soliciten la actuación de la Comisión Paritaria.

2º. Funciones de la Comisión Paritaria. Las funciones que se atribuyen a la Comisión Paritaria son variadas, se determinan con mayor o menor amplitud en todos los convenios analizados, bien con cláusula abierta («*cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio*» apartado d) del art. 5 del CC estatal de la Industria del Calzado; art. 47 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico), o bien sin tal enumeración abierta (CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves). Las funciones son las siguientes:

— Interpretación de las dudas que puedan surgir en la aplicación del convenio (art. 5 del CC estatal de la Industria del Calzado; art. 47 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico). En ocasiones se establece su intervención como trámite previo y obligatorio a la vía administrativa o judicial (ante conflictos colectivos de interpretación en el art. 6 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves).

— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado (art. 5 del CC estatal de la Industria del Calzado; art. 47 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico). En el art. 6 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves se hace referencia al «*cumplimiento colectivo de lo pactado*», y en aras de ello, posteriormente, en el texto del convenio se reitera dicha competencia de la Comisión Paritaria, y se indica que las partes firmantes denunciarán ante ella los incumplimientos, a fin de que resuelva sobre ello. También que la Comisión Paritaria facilitará a las empresas integradas en los ámbitos del convenio, se entiende que como forma de promocionar su cumplimiento, el texto del convenio y las tablas salariales (art. 54 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves).

— Funciones de conciliación, mediación y arbitraje en conflictos colectivos. Hay convenios colectivos que hacen mención a todas

estas funciones — o solo a alguna de ellas —, sin mayor regulación; por el contrario, en otros se abordan con algo de detalle, en ocasiones especificando los asuntos a someter a dichas actuaciones de la Comisión Paritaria.

Así, sin concretar tales actuaciones por el convenio, a excepción de la exigencia de que siempre se ejercerán a requerimiento de las partes y a través de las organizaciones firmantes, el art. 6 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves.

En el art. 5 del CC estatal de la Industria del Calzado, solo se atribuyen funciones de arbitraje, que se podrán desarrollar por la Comisión Paritaria en todo conflicto de aplicación del convenio, así como en materia de clasificación profesional.

Se someterán específicamente a mediación las discrepancias sobre fijación de precios relativos a tareas de nueva implantación según declara el art. 13 del CC estatal de la Industria del Calzado; las discrepancias en el acuerdo al que deben llegar el empresario y el trabajador que se quiere acoger a la jubilación a los 64 años según el art. 51 del CC estatal de la Industria del Calzado; también el art. 40 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves.

— Recibir comunicación de los acuerdos y decisiones que se adopten sobre flexibilidad de jornada (art. 23 del CC estatal de la Industria del Calzado).

— Recibir comunicación del inicio de la negociación de todo convenio colectivo de empresa si se van a tratar materias ya reguladas en el propio CC estatal de la Industria del Calzado (art. 61 del CC estatal de la Industria del Calzado).

— Gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje que articula el propio convenio colectivo, y que coincide plenamente con la regulación que al respecto contiene el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería — anterior subsector analizado —: promover su utilización, recepción del escrito de inicio del procedimiento de mediación o del compromiso arbitral a efectos de constancia y publicidad; elaboración de la lista de mediadores y de árbitros; recibir notificación del laudo arbitral (arts. 67 y 68 del CC estatal de la Industria del Calzado).

— Análisis de los resultados de los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos por el convenio colectivo (art. 69 del CC estatal de la Industria del Calzado).

— Elaboración de un reglamento de funcionamiento interno (art. 69 del CC estatal de la Industria del Calzado).

— Determinación de las tablas salariales para los años segundo y tercero de vigencia del convenio colectivo. También la revisión salarial de todos los años de vigencia del convenio en virtud del exceso del IPC real sobre la previsión oficial (art. 34 del CC estatal de la Industria del Calzado). Son funciones de actualización de la voluntad expresada en el convenio que analicé en el anterior subsector y al que me remito.

— Intervención en la inaplicación del régimen salarial establecido por el convenio El art. 34 del CC estatal de la Industria del Calzado y el art. 20 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, contienen una regulación similar a la establecida en el art. 15 del CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería — anterior subsector analizado —. Le corresponde recibir la petición empresarial de inaplicación y, después, la notificación del posible acuerdo alcanzado entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Ante la inexistencia de acuerdo la Comisión Paritaria, o un árbitro designado de común acuerdo por las partes, resolverá fijando las condiciones salariales alternativas. Se determina además la documentación que ha de facilitar el empresario a la Comisión Paritaria para dicha actuación.

Aunque en el art. 5 del CC estatal de la Industria del Calzado se declara el carácter vinculante y obligatorio de los acuerdos y resoluciones de la Comisión Paritaria, y en su art. 62 se establece la posibilidad de impugnarlas, en su art. 34.4, como excepción a esta regla general, con dudosa legalidad, como se abordó en el anterior subsector, se indica que en materia de inaplicación salarial son irrecurribles las resoluciones de la Comisión Paritaria, al igual que los eventuales acuerdos que se alcancen entre empresario y representantes de los trabajadores, o los laudos arbitrales que pudieran dictarse. Sin mención a la regla general sobre impugnación, en el art. 20 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico se establece lo mismo en descuelgue salarial.

Al margen de la Comisión Paritaria, se crea por el art. 6 del CC estatal de la Industria del Calzado una comisión técnica, compuesta

por 8 miembros (cuatro por la representación empresarial y dos por cada uno de los sindicatos firmantes del convenio) encargada de realizar propuestas de incorporación o modificación del convenio en atención a la problemática del sector.

Además, al estilo de lo establecido en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, en atención a su ámbito también estatal y sectorial, en el CC estatal de la Industria del Calzado (Disposición transitoria segunda y tercera), también se prevé la creación de una Comisión Paritaria sectorial de salud laboral y de un Comité paritario sectorial de formación continua (en ambos casos de ocho miembros; cuatro por la representación empresarial y cuatro por los sindicatos), así como una Comisión Paritaria (cuatro miembros; dos por la representación empresarial y otras dos por la sindical) que tomará las decisiones por consenso y establecerá el procedimiento para que el observatorio industrial permanente pueda seguir la evolución económica y el desarrollo del sector (Disposición adicional cuarta).

En el art. 57 del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves se constituye la Comisión Paritaria sectorial de formación continua del sector, compuesta por cuatro representantes de los empresarios y por cuatro representantes de la parte sindical.

### 16.3. MARROQUINERÍA

También en todos los convenios analizados de este subsector se realizan referencias a la correspondiente Comisión Paritaria de acuerdo al art. 85.3 e) del ET, normalmente algo detalladas, a excepción del art. 27 del CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería, en el que solo se indica que es órgano de interpretación y vigilancia y se hace una mención a su composición y a su sede. También es breve, aunque añade la periodicidad de las reuniones y la iniciativa de la convocatoria, el art. 23 del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.

Se utiliza la denominación de «*Comisión Paritaria*» en el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. Igualmente: en el

CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; en el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; en el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería; en el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); en el CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares, y en el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A; en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.

En el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares se utiliza el nombre de «*Comisión mixta*».

Se utiliza indistintamente la denominación de «*Comisión Paritaria*» o «*Comisión mixta paritaria*» en el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería.

Igualmente en este subsector es habitual que las normas convencionales contengan pautas de organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria y le asignen competencias, aunque no es tan común encontrar alguna referencia a los procedimientos de solución para solventar las discrepancias que puedan surgir en su seno. No obstante se encuentra alguno, en ocasiones únicamente para des- acuerdos en intervenciones concretas de la comisión, como ocurre en el art. 14.1.2 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, respecto del arbitraje que debe realizar aquella cuando el empresario y los trabajadores no consiguen el acuerdo que se exige sobre la fijación del rendimiento normal o mínimo.

Los que atienden a la antedicha exigencia legal, los menos como acabo de apuntar, establecen que será el presidente de la Comisión Paritaria el que resuelva las discrepancias que pudieran producirse en su seno (esto se señala en el art. 14.1.2 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares: «*arbitrará la solución al problema planteado*»), o que se acudiría a los procedimientos regulados en el correspondiente Acuerdo autonómico de solución extrajudicial de conflictos laborales (así se indica en el art. 76.1 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, en el que se envía a los del Acuerdo de las Islas Baleares; o en la Disposición adicional tercera del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, en el que se declara que, agotadas las actuaciones de la Comisión Paritaria sin acuerdo, se instarán los procedimientos previstos en el Acuerdo andaluz de solución extrajudicial de conflictos laborales).

1º. Organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria. Las pautas de organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria que se observan en este subsector son las siguientes:

Se determina la composición. Cuatro miembros por cada parte designados de entre los de la comisión negociadora en el art. 77 CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; también en el art. 10 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; se procurará que hayan pertenecido a la comisión negociadora se indica en el art. 14 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); dos por cada parte elegidos de entre los miembros de la comisión negociadora, en el art. 15 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares.

Indica que será de tres miembros por cada parte, fijando sus concretos nombres, el art. 5 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería; tres por cada parte, sin más, en el art. 9 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, y en el art. 12 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.; dos miembros por cada parte, sin más, en el art. 74 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; en el art. 61 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; igual, aunque fijando sus concretos nombres, en el art. 23 del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. Por igual número de representantes entre empresarios y trabajadores que hayan participado en las deliberaciones del convenio, según art. 27 del CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería.

La elección de un presidente, que será el que designen las partes, o «*el del propio convenio*»; denominación que suscita la duda de si se está refiriendo al que lo ha sido de la comisión negociadora (art. 10 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares); «*elegido en cada momento*» se indica en el art. 61 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares. Un presidente y un secretario designado por y entre los miembros de la Comisión Paritaria para cada reunión se declara en el art. 74.4 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; también el art. 12 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. Uno

o dos secretarios elegidos por y entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el art. 9 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares.

Se admite la presencia de asesores externos con voz y sin voto (art. 77 CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; también en el art. 10 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; en el art. 74.2 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 9 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; art. 14.8 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); art. 5 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería; art. 15 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares; art. 61 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares). En el art. 12 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A se limita el número total a «cuatro globalmente, con reparto proporcional por ambas partes».

En ocasiones se menciona el domicilio social, siendo éste, bien la sede de alguna de las asociaciones empresariales firmantes del convenio (art. 77 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 9 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; art. 14.2 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); o la del órgano de gestión de los procedimientos del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales — de las Islas Baleares TAMIB, en el art. 74.2 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines— o las sedes de todas y cada una de las organizaciones firmantes del convenio (CCOO, UGT y EMPIEL, en el art. 5 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería).

También se fija el lugar de las reuniones (en su domicilio social, aunque de forma extraordinaria puedan celebrarse en otro local previamente acordado, art. 77 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 14.2 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)). En

el lugar y local que decida la propia comisión, según art. 17 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares.

Asimismo se suelen abordar cuestiones relativas a la convocatoria de las reuniones y a la adopción de acuerdos.

Habitualmente la norma convencional indica que la solicitud de convocatoria se realizará por cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria (art. 10 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; art. 9 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; art. 23 del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.), teniendo presente las solicitudes de actuación que se le hagan (art. 77 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 14.1 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); «*en detalle y por escrito*» añade el art. 74.5 y 6 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; también el art. 12 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.; «*por escrito*», según el art. 5 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería; por «*escrito razonado*», según art. 17 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares).

La fecha y hora de las reuniones deberán ser acordadas por las dos partes de la Comisión Paritaria (art. 77 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 14.1 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)). En primera convocatoria será necesaria la presencia de todos los miembros de la comisión, y en segunda convocatoria actuará con los que asistan (sin que quepa el voto delegado según art. 77 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 14.5 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines Castellón y Valencia). Se exige siempre para la válida constitución de la Comisión Paritaria la asistencia de la mayoría de sus miembros en el art. 74.3 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; la asistencia de al menos el 50% más uno de los miembros de las partes, art. 12 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.

Se establece la periodicidad de las reuniones —cada seis meses—, al margen de las que se puedan celebrar por solicitarlo cualquiera de las partes de la comisión, art. 23 del CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.

Los acuerdos requieren la unanimidad de las dos partes (art. 77 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; «*por unanimidad de los miembros*», se señala en el art. 10 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares), o por mayoría simple de cada una de las dos partes (art. 14.6 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)). En el art. 5 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, se requiere con carácter general la unanimidad para los acuerdos, pero no es requisito indispensable que éste se alcance, de manera que el informe que debe emitir la Comisión Paritaria en toda actuación que realice — exigencia del art. 5 del convenio — podrá ser de desacuerdos, y así será enviado al o a los solicitante/s en el plazo de cinco días desde su redacción; no obstante, sus intervenciones en materia de inaplicación salarial requieren siempre acuerdo mayoritario — art. 17 del convenio —.

Algunos convenios establecen el plazo que tiene la Comisión Paritaria para resolver. Así, de siete días, excepto en caso de huelga que serán tres días hábiles, según art. 10 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; de quince días en asuntos de carácter ordinario, y siete en extraordinarios, para el art. 9 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, decidiendo ese carácter ordinario o extraordinario de los asuntos las centrales sindicales UGT o ELA, o por la patronal CEBEK, que no cabe pues identificar con los sujetos negociadores del convenio (UGT-CEBEK).

Es poco frecuente encontrar convenios que hagan referencia a los costes que genera la Comisión Paritaria, no obstante alguno hay. Así, en el art. 50 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, se establece el canon de negociación colectiva y se indica que tiene por objeto no solo sufragar los gastos ocasionados por la negociación a las organizaciones sindicales firmantes, sino a los que se vayan a originar por las actuaciones de la Comisión Paritaria, determinando para ello, además, un canon de 30 euros a pagar por las empresas afectadas por el convenio a la asociación empresarial firmante del mismo.

Las actuaciones de la Comisión Paritaria no impiden el ejercicio de las acciones legales que se estimen oportunas (art. 13 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.; art. 44.2 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); art. 18 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares; art. 62 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; art. 5 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, en el que además se indica que no interrumpirá, ni suspenderá, los plazos de caducidad o prescripción, lo que no es legalmente claro, al menos, en relación con el plazo de prescripción).

Hay no obstante convenios en los que además, como excepción a esta regla general, con dudosa legalidad como se abordará en el apartado de valoración crítica, al que me remito, las resoluciones de aquella en materia de inaplicación salarial se declaran irrecurribles, al igual que los eventuales acuerdos que se alcancen entre empresario y representantes de los trabajadores, o los laudos arbitrales que pudieran dictarse (arts. 30 y 78 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; arts. 31 y 75 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines). Sin recordar la regla general sobre impugnación, abordando tan solo su imposibilidad en resoluciones de la comisión sobre descuelgue salarial, cabe citar el art. 13 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares.

En ocasiones está prevista la creación de comisiones específicas en el seno de la propia Comisión Paritaria. En concreto, sobre una comisión para el seguimiento de los planes de igualdad, arts. 81 y 84 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. En su art. 81 a esta comisión le corresponde además la realización del informe previo a la resolución de cualquier conflicto que se produzca en relación a lo dispuesto en el capítulo destinado a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, que comprende la tutela contra la discriminación, el acoso sexual o por razón de sexo, y la violencia de género.

Al margen de las que eventualmente se establezcan en el seno de la Comisión Paritaria, a veces el convenio colectivo contempla la creación de otras comisiones de trabajo; así por ejemplo:

Al amparo del art. 75 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, se constituirá una Comisión Paritaria de formación en los centros de trabajo, si éstos concurren a las subvenciones o ayudas en sus planes de formación y cuentan con al menos 50 trabajadores en plantilla.

En el art. 44.4 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), bajo el título «cursos de formación» se prevé la constitución de un comité paritario de formación, compuesto por un mínimo de cuatro miembros, dos de las organizaciones empresariales y dos por las sindicales, con objeto de elaborar planes de formación destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional, y con una relación de funciones específicas; en similar sentido, el art. 45 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

En la cláusula adicional segunda del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines se prevé la constitución de una comisión técnica paritaria, cuya composición no se indica, si bien parece que su creación lo es al margen de la Comisión Paritaria del convenio, para acordar e incorporar al propio convenio el anexo sobre clasificación profesional del sector de marroquinería que contiene el CC de Madrid y zona centro. También le corresponde la adaptación del texto del convenio a la legislación que se apruebe en materia de salud laboral.

En la Disposición adicional séptima del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, se prevé una Comisión Paritaria — diferenciada de la comisión mixta paritaria — para el estudio comparativo del propio convenio con el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, a fin de estudiar la posible adhesión a éste, o la asunción de todo o de parte de su contenido.

En el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A se constituye una Comisión Paritaria específica, con determinación de los nombres de sus miembros, para articular medidas para la consecución de una mayor competitividad (cláusula adicional del convenio).

Se acuerda la constitución de una comisión técnica específica formada por los mismos sujetos que son miembros de la paritaria, así

como por los asesores del convenio, para la elaboración de un proyecto de ordenanza y adecuar el nomenclátor a la realidad del sector en la Disposición adicional primera del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

2º. Funciones de la Comisión Paritaria. Las funciones que se atribuyen a la Comisión Paritaria en el sector de marroquinería se regulan, bien con cláusula abierta (*“cuantas otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio»* y *«aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal»*, art. 77.6 y 7 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 74.1 f) del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 14 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); art. 61.5 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; añade en referencia a las disposiciones vigentes, las relativas a los convenios colectivos, el art. 16 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares; la cláusula abierta se concreta *en el art. 5 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería: «todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral del sector»*); o bien pero con menos frecuencia, sin tal enumeración abierta (art. 11 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; art. 9 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares).

Las competencias que específicamente se atribuyen pueden agruparse de la siguiente manera:

— Interpretación del convenio (art. 77 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 11 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; art. 74.1 a) del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 9 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; art. 14 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); art. 16 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares; art. 61.1 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado (art. 77 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 74.1 d) del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 9 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; art. 14 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); art. 16 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares; art. 61.3 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares); o lo que es lo mismo, control y seguimiento del convenio (art. 11 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares).

— Intervención obligatoria con carácter previo a la vía judicial, emitiendo un dictamen. En el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia esta intervención se establece para materias concretas: desacuerdos sobre la implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo (art. 34 del convenio; también en el art. 35 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines); reclamación de clasificación profesional adecuada, en el art. 44 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)), y en materia de ascensos (en este caso no solo para al ejercicio de acciones judiciales, sino administrativas, anexo II, puntos 2 a 4 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; también en el art. 44.2 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)).

Esta intervención preceptiva se establece, tanto para la vía judicial como para la administrativa y solo para los conflictos colectivos de aplicación o interpretación, en el art. 9 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; o para cuantas cuestiones de aplicación o interpretación se susciten, en el art. 5 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería.

— Intervención en la inaplicación del régimen salarial del convenio. Habitualmente el convenio le otorga facultades resolutorias de manera que, ante el desacuerdo empresario-representantes de los

trabajadores, es la Comisión Paritaria la que acaba fijando las cuantías aplicables. Así ocurre en el art. 30 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia que lo regula en términos idénticos a los convenios del subsector del Calzado —art. 35 del CC estatal de la Industria del Calzado y art. 20 del CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico—. Le corresponde recibir la petición empresarial de inaplicación y, después, la notificación del posible acuerdo alcanzado entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Ante la inexistencia de acuerdo será la Comisión Paritaria, o un árbitro designado de común acuerdo por las partes, la que resolverá fijando las condiciones salariales alternativas (también idéntico procedimiento en el art. 13 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; art. 30 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; en el art. 31 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines). Igualmente, aunque sin la alternativa de las partes de elegir un árbitro de común acuerdo, en el art. 19 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, y añadiendo que, si se producen discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, ésta se someterá a un arbitraje, en el art. 13 del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares.

Algo diferente es la intervención que tiene la Comisión Paritaria en esta materia desde el art. 19 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares. Le corresponde recibir la comunicación empresarial con su intención de descuelgue salarial y, después, la notificación del posible acuerdo alcanzado entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Ante la inexistencia de acuerdo entre éstos, parece que la comisión realizará una función conciliadora-mediadora que, de fracasar, obligará a acudir al procedimiento de arbitraje del PRECO II (*“... en el supuesto de desacuerdo, tras treinta días naturales de negociación en la empresa, se trasladará toda la documentación a la Comisión Mixta, si no se alcanzase acuerdo, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II, en la que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Mixta»*).

En igual sentido, aunque asignando expresamente a la Comisión Paritaria una función mediadora en esta materia que, de fracasar,

obliga a acudir al arbitraje instaurado en el Acuerdo valenciano de solución extrajudicial de conflictos laborales, el art. 11 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia).

En el art. 17 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería se atribuye de forma directa a la Comisión Paritaria, y no como en otros convenios en los que se le asigna subsidiariamente para el caso de desacuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, decidir si procede o no la aplicación de la cláusula de descuelgue salarial, después de recibir la comunicación de la intención empresarial de acogerse a dicha cláusula; además puede autorizar la utilización de la antedicha cláusula de descuelgue fuera de los supuestos permitidos — *«aquellas empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o tres alternos»* —, y fijar el plazo en el que la empresa, finalizado el período de descuelgue, debe actualizar los salarios.

— Funciones de conciliación, mediación o arbitraje. Al igual que en el subsector del Calzado, hay convenios colectivos que hacen mención a todas estas funciones — o solo a alguna de ellas —, sin mayor regulación; por el contrario, en otros se abordan con algo de detalle, en ocasiones especificando los asuntos a someter a dichas actuaciones de la Comisión Paritaria, que son los siguientes (al margen de las facultades de resolución definitiva que muchas veces se le reconocen respecto de la cláusula de inaplicación salarial, y que acabo de abordar como competencia diferenciada de ésta):

\* Conciliación voluntaria en conflictos individuales y colectivos (art. 77.3 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 74.1 c) del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 14 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)).

\* Mediación siempre que se trate de problemas de interpretación o aplicación del convenio (art. 77.2 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 74.1 b) del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 14 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia)).

\* Arbitraje obligatorio en desacuerdos entre el empresario y el trabajador, o entre aquél y los representantes unitarios, sobre fijación del rendimiento normal o mínimo (art. 14.1.2 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares).

\* Arbitraje voluntario en todas las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio, en el art. 61 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

\* Arbitraje voluntario en materias específicas: en discrepancias sobre distribución del horario de trabajo semanal si hay algún día intermedio (art. 23 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares).

\* Arbitraje voluntario en discrepancias entre el empresario y los trabajadores o sus representantes sobre la presencia de expertos en las asambleas de trabajadores (art. 50 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares).

— Adecuar la clasificación profesional durante la vigencia del convenio (art. 35 del CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares).

— Analizar los problemas que puede suscitar el complemento de antigüedad y los topes que pudieran establecerse (Disposición adicional segunda del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

— Supervisión de la administración del Fondo Asistencial de marroquinería (art. 32 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería)

— Resuelve las negativas empresariales a situarse en excedencia por enfermedad grave de uno de los padres del trabajador (art. 33 a) del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería).

— Estudio de la evolución de las relaciones laborales entre las partes firmantes del convenio (art. 77.5 del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; art. 74.1 e) del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 14 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia); art. 61 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

— Determinación de las tablas salariales para los años siguientes de vigencia del convenio colectivo. También la fijación de las cantidades a abonar como atrasos de convenio en virtud de la cláusula de revisión salarial establecida por el propio convenio (art. 13 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares). Son funciones de actualización de la voluntad expresada en el convenio como he comentado en el análisis de los anteriores subsectores y a lo que me remito.

— Determinación de los gastos de negociación colectiva a abonar a la representación empresarial, si por innovación legislativa o interpretación jurisprudencial se reconociese dicha posibilidad (cláusula adicional tercera del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares).

— Organizar cursos de formación profesional y gestionar subvenciones y ayudas (art. 72 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; art. 40 del CC de la empresa Miguel Bellido, S.A).

— Compulsa del texto del convenio publicado oficialmente a efectos de la corrección de erratas (Disposición transitoria primera del CC provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares).

No se enumeran las funciones de la Comisión Paritaria en el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, a salvo de la indicación de que conocerá de cuantas cuestiones se le planteen derivadas de la aplicación, interpretación y seguimiento del convenio (art. 5 del convenio), y de las que de forma concreta se le asignan a lo largo del articulado, que son: determinar en todo caso de forma directa, y no subsidiariamente ante el fracaso del acuerdo entre empresario y trabajadores como se establece en otros convenios, si procede la intención empresarial de utilizar la cláusula de inaplicación salarial prevista en el propio convenio; la supervisión de la administración del Fondo Asistencial de marroquinería, y la resolución de las decisiones negativas del empresario sobre situación de excedencia por enfermedad grave de uno de los padres del trabajador (arts 17, 32 y 33 a) del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería).

Tampoco se enumeran las funciones de la Comisión Paritaria en el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A, únicamente se indica que es un órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, y vigilancia, si bien en el articulado se le asigna alguna actuación concreta: así, serán sometidas a su estudio y dictamen las discrepancias sobre

experimentación de nuevos sistemas de trabajo; las relativas a la no aceptación por los trabajadores de la determinación empresarial del rendimiento normal y del rendimiento incentivado, y los supuestos en los que abonar el «*plus Miguel Bellido, S.A.*», que sustituye al plus por antigüedad.

#### 16.4. VARIOS

En este subsector se observan referencias a la correspondiente Comisión Paritaria en todos los convenios, de acuerdo al art. 85.3 e) del ET, pero en muchos de ellos solo hay una mera alusión a su creación, sin regular las pautas de actuación ni las funciones, al margen de una referencia genérica en la definición que de tal Comisión Paritaria. Se hace así, el art. 21 CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de la Piel, en el que tan solo se indica que es órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio, o el art. 9 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, en el que sucede lo mismo, aunque sin asignarle funciones arbitrales y añadiendo una mención a su composición.

Se utiliza la denominación de «*Comisión Paritaria*» en el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel; en el CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería; en el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares; en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz; en el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería; también en el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, a excepción de un precepto que se refiere a la «*Comisión mixta*» del convenio.

No es tan habitual que las normas convencionales contengan en este subsector pautas de organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria y le asignen competencias, y por supuesto no se hace referencia a los procedimientos de solución para solventar las discrepancias que puedan surgir en su seno. No obstante, en el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina se prevé, para intervenciones de carácter voluntario de la Comisión Paritaria, que en caso de no pronunciarse en plazo —en materia de inaplicación salarial—, o de no alcanzar una solución para el conflicto que se le haya planteado —en materia de implantación de nuevos sistemas de la organización del trabajo— queda libre la vía judicial (arts. 11

y 21 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina). Y en el art. 17 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, en parecido sentido, se señala, con respecto a la facultad de la Comisión Paritaria de resolver en materia de inaplicación salarial — potestativa para el empresario y los representantes de los trabajadores en caso de no haber llegado a un acuerdo sobre la aplicación de la cláusula de descuelgue —, que, si no consigue el acuerdo en su seno, las partes en conflicto habrán de acudir a los procedimientos de solución del correspondiente Acuerdo autonómico.

1º. Organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria. Como se avanzaba, no es tan común como en otros subsectores encontrar en éste convenios que contienen regulación sobre estos extremos. Así, en el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina solo existe una breve mención a la Comisión Paritaria para indicar su composición (seis miembros, tres por cada parte), sin más reglas de funcionamiento. Lo mismo en el CC provincial de Burgos de Guantes de Piel, y en el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería. Y si bien contiene alguna previsión al respecto el CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, son escasas.

Las pautas de organización y funcionamiento de la Comisión Paritaria que se observan en este subsector son, pues, pocas, en muchas ocasiones se limitan, todo lo más, a determinar el número de miembros que ésta debe tener por cada parte.

La composición que se encuentra en este subsector de la Comisión Paritaria es la siguiente: Cuatro miembros por cada parte, elegidos por las organizaciones firmantes del convenio, según art. 21 del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel; igual, pero de tres miembros por cada parte en el art. 9 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, y el art. 22 del CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería. En el art. 10 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería es de dos miembros por cada parte, que *«procederán de los firmantes del convenio»*. Dos miembros por cada parte en representación de las organizaciones firmantes del convenio, en el art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, y designados de entre los que formaron parte de la comisión negociadora, en el art. 18 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz.

Se prevé expresamente la designación de suplentes para todos los miembros de la Comisión Paritaria únicamente en el art. 18 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz.

La elección de un presidente y un secretario solo está prevista en el art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, que serán designados de entre los miembros de la Comisión Paritaria para cada reunión, siguiendo el orden que se fije por sorteo.

Tampoco es habitual que se contemple la presencia de asesores externos (libre presencia, recalca el art. 10 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería), con voz y sin voto (añade el art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares; art. 18 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

En alguno se fija el lugar de las reuniones (en cualquier lugar del territorio de Cataluña, en el art. 18 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

En cuanto a las cuestiones relativas a la convocatoria de las reuniones y a la adopción de acuerdos:

— Se exige siempre para la válida constitución de la Comisión Paritaria la asistencia de al menos el 50% de ambas representaciones en el art. 11 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, no quedando claro si es del conjunto de la comisión, en cuyo caso sería preferible señalar «*de los miembros de la Comisión Paritaria*», o de cada una de las dos partes, aunque dado que ésta última es la forma habitual de tomar decisiones en el seno de la misma podría entenderse así.

— La periodicidad de sus reuniones se establece como trimestral en el art. 10 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería; o siempre que sea convocada por alguna de las partes, en el art. 18 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz.

— Los acuerdos requieren la mayoría, sin determinar si de cada una de las dos partes, o del conjunto de sus miembros, en el art. 10 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Con-

fección de Peletería; Sí que concreta que es la mayoría de cada una de las dos representaciones el art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares.

— Algunos convenios establecen el plazo que tiene la Comisión Paritaria para resolver. Así, es de quince días naturales desde que se le presentó la consulta, en el art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares, y de diez días hábiles en todo caso, según el art 10 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería.

El canon que se fija en la tabla salarial del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares debe ser abonado por toda empresa que solicite una actuación de la Comisión Paritaria, como forma de contribuir a los gastos ocasionados por la negociación colectiva y de mantenimiento de la parte empresarial de la comisión citada (art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares).

Sobre el consumo de horas para el desarrollo de la actividad de la Comisión Paritaria, en el art. 11 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, se señala que no computa en el crédito horario de los representantes de los trabajadores integrantes en la comisión, tratándose de horas que son retribuidas como si fueran trabajadas (art. 18 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz), y su pago corresponde a su empresario; pero hay supuestos en que el abono lo debe efectuar la asociación empresarial firmante del convenio — asuntos que afectan al conjunto de las empresas —; en otros casos, la empresa que ha solicitado la actuación de la Comisión Paritaria — asuntos que afectan específicamente a dicha empresa— (art. 11 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería).

Las actuaciones de la Comisión Paritaria no impiden el ejercicio de las acciones legales que se estimen oportunas (art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares; art. 21 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz), siempre una vez producida la intervención de aquella y agotado el plazo en el que debe pronunciarse (art. 10 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería). En este subsector no existen convenios en los que las resoluciones de la Comisión Paritaria en materia de inaplicación salarial se declaren irrecurribles.

En los convenios de este subsector no se prevé la creación de comisiones específicas en el seno de la propia Comisión Paritaria.

En el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel se regula la constitución de dos Comisiones Paritarias al margen de la de interpretación y aplicación del convenio. Así, en el art. 23 del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel se prevé la creación de una Comisión Paritaria a la que se podrá acudir en discrepancias muy específicas de clasificación profesional — acceso a categoría superior desde la de auxiliar, antes de transcurrir el tiempo máximo posible en ella —, de seis miembros (tres en representación del empresario y tres por los trabajadores); las reuniones serán cada seis meses, pero podrán celebrarse con carácter extraordinario en cualquier momento a solicitud de cualquiera de las partes de la propia comisión. La otra comisión, según el art. 18 del citado convenio se constituirá para atender los desacuerdos que se produzcan en la fijación conjunta por la empresa y los trabajadores del rendimiento mínimo o normal en la fabricación de guantes especiales (no de piel, sino manoplas, rústicos industriales...).

Se crea por el art. 10 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería una Comisión Paritaria específica en materia de formación profesional, formada por los mismos miembros que integran la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del convenio.

Igualmente por el art. 76 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, se crea la comisión sectorial de formación continua en atención al acuerdo existente sobre la misma.

2º. Funciones de la Comisión Paritaria. Si bien en atención a los arts. 85 y 91 del ET los convenios suelen señalar expresas funciones para la Comisión Paritaria como ya se ha visto en anteriores subsectores, no son muchos los que en éste lo hacen, al margen de las que se intuye que tienen desde la definición que se da de la Comisión Paritaria como «*órgano de interpretación, mediación y seguimiento del convenio*», o «*interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo pactado*», o fórmulas similares, si bien a veces, luego, a lo largo del articulado, se descubre alguna atribución específica.

Las funciones que se ven en este subsector, que como ya se ha apuntado en ocasiones solo son deducción de la definición que de este órgano da el convenio, pues no hay ninguna otra mención a la

Comisión Paritaria en el resto del articulado, pueden agruparse de la siguiente manera:

— Interpretación del convenio (art. 21 del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel; art. 19 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz). Específicamente asignándole los problemas interpretativos que genera la regulación convencional de la posible distribución irregular de la jornada (art 19 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina).

— Vigilancia del correcto cumplimiento de lo pactado (art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares; art. 19 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

— Intervención de tipo voluntario para el conocimiento de los recursos contra las decisiones empresariales sobre implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo, con remisión a la vía judicial para el caso de que no se logre una solución en el seno de la Comisión Paritaria (art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina).

— Intervención en la inaplicación del régimen salarial del convenio. Habitualmente el convenio le otorga actuaciones resolutorias subsidiarias en la materia, que pueden ser voluntarias u obligatorias para las partes, de manera que, ante el desacuerdo empresario-representantes de los trabajadores, es la Comisión Paritaria la que puede que acabe fijando las cuantías aplicables. Así, en el art 21 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, le corresponde recibir la petición empresarial de inaplicación y resolver, si de esta manera lo deciden las partes, cuando no se llegue a un acuerdo de inaplicación entre ellas. En idéntico sentido, art. 17 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz.

— Funciones de conciliación, mediación o arbitraje. La mayoría de los convenios de este subsector hacen mención a todas estas funciones, o a alguna de ellas (mediación y arbitraje, según el art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares), pero solo en la definición que da el convenio de la Comisión Paritaria, sin mayor regulación.

\* Arbitraje obligatorio en desacuerdos entre el empresario y el trabajador sobre fijación del rendimiento normal o mínimo (art 13

del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina; art. 28 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

— Estudiar la incidencia que tiene el absentismo en el sector y establecer fórmulas para evitarlo, en forma de estímulos económicos o de otro tipo (art. 16 del CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel).

— Estudiar el posible establecimiento de un seguro de muerte e invalidez para los trabajadores (art. 9 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina).

— Estudiar la posible fusión del convenio con otros de similar ámbito funcional (Disposición transitoria primera del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería).

— Estudiar la posible externalización de los premios de jubilación (Disposición transitoria segunda del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería).

— Conocer de todos los expedientes de crisis del sector (art. 17 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

— Resolver las dudas que existan acerca de a quién corresponde el pago de las horas de los representantes de los trabajadores integrantes en la comisión en ciertos casos — asociación empresarial firmante del convenio o empresa que ha solicitado la actuación — (art. 11 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería).

— Poner en conocimiento de los organismos competentes la existencia de empresas clandestinas, como forma de colaborar a su erradicación (art. 24 del CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería; art. 17 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

— Emitir los informes que sobre cuestiones relativas a la interpretación del convenio le puedan ser solicitados por la autoridad laboral (art. 11 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares).

— Determinación de la revisión salarial de todos los años de vigencia del convenio en atención a las pautas fijadas por el propio

convenio (arts. 11 y 14 del CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares). Son funciones de actualización de la voluntad expresada en el convenio que ya comenté en los anteriores subsectores y a lo que ahora me remito.

— Determinación de la fecha de abono de los atrasos de convenio en virtud de la cláusula de revisión salarial establecida por el propio convenio (art. 13 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

No se enumeran las funciones de la Comisión Paritaria, si bien se le atribuyen específicas funciones a lo largo de su articulado, en el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina: estudiar la posibilidad de establecer a favor de los trabajadores un seguro de muerte e invalidez; conocimiento de los recursos sobre las discrepancias del rendimiento normal y los incentivos fijados por la empresa, e intervención en la inaplicación del incremento salarial -en los términos observados y reflejados en este análisis en los otros convenios del sector- (arts. 10, 13 y 21 del convenio).

Tampoco se enumeran las funciones de la Comisión Paritaria en el CC Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, aunque en su articulado se le asigna alguna actuación concreta: así, por ejemplo, en materia de erradicación de la clandestinidad. Se señala que las partes firmantes del convenio actuaran por mediación de la Comisión Paritaria (art. 24); o se le encarga estudiar la posible fusión del convenio con otros de similar ámbito funcional (Disposición transitoria primera), y estudiar la posible externalización de los premios de jubilación (Disposición transitoria segunda).

## 17. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

*Beatriz Lleó Casanova*

El art. 58 del ET faculta a la negociación colectiva para regular el régimen disciplinario aplicable en las empresas. Señala este precepto que los trabajadores pueden ser sancionados por el empresario por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en la normativa laboral o en el convenio colectivo que sea aplicable.

De esta previsión legal se deriva que los convenios colectivos pueden, —potestativamente—, establecer el sistema para hacer efectiva la facultad sancionadora del empresario de incumplimientos laborales de los trabajadores. Además, en el ámbito de la prevención, el art. 29.3 de la LPRL remite al art. 58 del ET para la sanción de incumplimientos por los trabajadores de las obligaciones en materia preventiva, equiparándolas a tales efectos a incumplimientos laborales.

Que la regulación convencional del régimen disciplinario sea potestativa para los sujetos negociadores, en nada obsta a que sea una materia de conveniente inclusión en los convenios colectivos en la medida en que, de no existir previsión convencional al respecto, la facultad disciplinaria del empresario quedaría restringida a lo establecido en las «*disposiciones legales*». Y, de ser así, el empresario sólo podría sancionar los incumplimientos graves y culpables establecidos en el art. 54 del ET y sólo imponer como sanción el despido disciplinario.

Teniendo en cuenta lo anterior, llama la atención que cinco de los convenios colectivos revisados no hagan mención a esta materia.

Estos son: en el subsector Calzado, el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves; en Marroquinería, el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería y el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.; y en el subsector Varios el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel y el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería. También habría que incluir en el grupo anterior el CC de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares, pues, a pesar de incorporar un capítulo específico sobre la materia, en él exclusivamente se remite a «*lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento*», remisión que, por lo dicho, nada aporta.

En estos ámbitos, por tanto, no parece factible que los empresarios puedan sancionar los incumplimientos laborales leves y tampoco los graves. Los incumplimientos muy graves sí podrán ser sancionados, pero sólo cuando la conducta infractora sea subsumible en alguno de los supuestos del art. 54 del ET y, en consecuencia, merezca la sanción de despido disciplinario, pues ésta es la única sanción que podrían imponer los empresarios al estar recogida en el ET.

Por otra parte, la regulación del régimen disciplinario en las empresas está reservado a disposiciones legales y convenios colectivos, por tanto la negociación colectiva no puede remitir su regulación a los Reglamentos de Régimen Interior de cada empresa, como parece hacer el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), ni aún cuando en alguna empresa existieran este tipo de disposiciones, cosa del todo improbable.

En los convenios colectivos revisados que sí incorporan una regulación sobre el régimen disciplinario de las empresas, se detecta que mayoritariamente ésta se centra en los tres aspectos a los que se aludirá a continuación: régimen de las infracciones laborales, régimen de las sanciones y procedimiento sancionador.

1º. Régimen de las infracciones laborales. El análisis de las previsiones convencionales sobre infracciones laborales se ha centrado en tres aspectos:

a) La tipificación de las infracciones laborales. En ninguno de los convenios colectivos estudiados se encuentra un concepto o definición de lo que se entiende por falta laboral. A lo más que se llega es a señalar de forma muy genérica que «*la empresa podrá sancionar*

*las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto».*

Todos los convenios ofrecen un listado de infracciones laborales graduándolas según su gravedad en faltas leves, faltas graves y faltas muy graves.

Los listados de infracciones suelen ser bastante completos y, en todos, las faltas se califican en leves, graves y muy graves. Por ejemplo:

— Faltas leves: 1. — Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado. 2. — La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo. 3. — El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causar daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerado como grave o muy grave. 4. — Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada. 5. — La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave. 6. — Pequeños descuidos en la conservación del material. 7. — No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual. 8. — La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes. 9. — Las faltas de respecto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo. 10. — La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que no entrañen riesgos graves para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas. 11. — Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral, si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

— Faltas graves: 1. — Más de tres faltas de puntualidad en un mes cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho periodo, y sin causa justificada. 2. — Faltar dos

días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique. 3.— No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros/as la empresa o terceros. 4.— La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente. 5.— La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros, así como negarse el uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa. 6.— La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de el como de otros trabajadores/as. 7.— Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o sus compañeros/as. 8.— La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada. 9.— Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización. 10.— La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo. 11.— Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello. 12.— La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceros. 13.— No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo representen de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinarias o locales. 14.— Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas. 15.— La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y maquinas que el trabajador/a tenga a su cargo. 16.— La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

— Faltas muy graves: 1.— Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses, o de veinte durante seis meses. 2.— Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique. 3.— El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados: el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral. 4.— Hacer

desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo. 5.— La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo. 6.— La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa. 7.— La competencia desleal. 6 (sic).— Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados. 9.— La imprudencia o negligencia inexcusables, así como incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la empresa. 10.— El abuso de autoridad por parte de quien las ostente. 11.— La desobediencia continuada o persistente. 12.— Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de el con motivo u ocasión del trabajo encomendados, que puedan ser constitutivos de delito. 13.— La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo. 14.— El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceros. 15.— La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa. 16.— La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito (CC provincial de Piel-Marroquinería de Cádiz, art. 57 y 59, que se cita como ejemplo bastante representativo de estas regulaciones).

La forma de enunciar o describir las conductas infractoras es variada. En algunos convenios son muy genéricas como, por ejemplo, «La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave», que en algunos casos se califica como falta grave o, calificada como muy grave «*La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo*» y, detallando un poco más «*La indisciplina o desobediencia a las órdenes, así como también la inducción a la misma, cuando revista una especial gravedad*».

Hay otros convenios, sin embargo, que formulan la infracción de forma mucho más concreta, como por ejemplo: «*La falta de puntua-*

lidad, hasta 3 en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos en el horario de entrada».

Pero en general las regulaciones son bastante similares.

b) La prescripción de infracciones. Con una regulación análoga los convenios colectivos tratan la prescripción de infracciones, pero son poco innovadores al incidir en esta materia pues en la mayoría de las ocasiones se limitan a copiar lo establecido en la ley incorporando por tanto cláusulas innecesarias. En la prescripción de faltas, en efecto, la regla general es copiar lo establecido en el art. 60 del ET; y, la excepción, mejorar los plazos como hace un convenio. Incluso se han detectado dos irregularidad al tratar esta materia.

Un ejemplo de la regulación tipo que mayoritariamente recogen los convenios es: «*Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido*» (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 106).

Hay un caso en que el convenio colectivo claramente modifica la regulación legal en beneficio del trabajador, pues mejora la duración del plazo largo establecido legalmente, es decir, del que computa, en todo caso, desde la comisión de la falta, reduciéndolo de seis meses a tres meses. Es el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, en el art. 42.

El CC provincia de Cádiz de Piel-Marroquinería, sin embargo, ofrece dudas al respecto pues no menciona este plazo largo y no indica que en todo caso, las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, por disposición del art. 60 del ET. Esta omisión se puede interpretar bien como un olvido de los sujetos negociadores del convenio colectivo, o bien como que el convenio mejora la regulación legal suprimiendo dicho plazo.

La irregularidad del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) es manifiesta cuando en el art. 55 señala que «*Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de cometido*

*el hecho*». Esta previsión es en parte ilegal ya que, para la deslealtad y el abuso de confianza, se amplían los plazos de prescripción establecidos en el art. 60 del ET, en perjuicio del trabajador.

c) Los criterios de graduación de infracciones. Con carácter general se puede decir que los convenios colectivos al tratar este aspecto de las infracciones laborales son poco innovadores pues, más allá de la reincidencia, algunos se limitan a mencionar la «*importancia, trascendencia e intención*», como el CC de Alicante del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (art. 34); o, de forma similar, la «*importancia, reincidencia e intención*» en el CC Comunidad de Madrid del Sector de Confección de Peletería Fina.

La reincidencia merece una atención especial pues en todos los convenios se hace mención a la misma. Se dispone que se aplique como criterio agravante, pues, de concurrir ésta, se permite calificar la falta en su grado superior.

En general, a ella aluden los convenios colectivos al describir las faltas graves y las muy graves. En cada caso lo habitual es señalar los requisitos que deben concurrir para que pueda operar como criterio de graduación de las infracciones.

En cuanto al número de infracciones que se requiere para que exista reincidencia, las posibilidades son variadas. Hay algunos convenios que no especifican nada, por ejemplo, tipifican como falta grave: «*La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita*», y como falta muy grave: «*La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera*» (CC del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico de Alicante).

Otros exigen sólo la duplicidad de infracciones, por ejemplo, tipifican como falta grave «*La doble comisión de falta leve en el período de un mes*» (CC de Industria de Marroquinería y similares de Alicante).

Hay además alguno que concreta al máximo, indicando la multiplicidad requerida, por ejemplo: «*La comisión de tres faltas leves en un mes, aunque sean de distinta naturaleza, excepto las de puntualidad, habiendo mediado sanción o amonestación por escrito*», que se recoge como falta grave en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares.

Hay otros dos requisitos de la reincidencia que habitualmente aparecen en los convenios colectivos. Frecuentemente se exige que la falta anterior haya sido sancionada, por ejemplo: *«la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito»*, que se recoge como falta muy grave en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 59.16. También es usual exigir que la falta laboral haya sido cometida dentro de un determinado periodo de tiempo, que variará según el convenio; seis meses; tres meses; un mes, etc.

En la mayoría de las ocasiones, como se ve, los convenios colectivos imponen requisitos para que la reiterada comisión de faltas se pueda considerar reincidencia a efectos sancionadores. Si existiendo infracciones múltiples no se cumplen tales requisitos del convenio colectivo, o si el convenio colectivo guardara silencio al respecto y no los recogiera, el incumplimiento del trabajador sólo podría calificarse como infracción simple.

Hay supuestos especiales de reiteración de infracciones en los que no juega la reincidencia, por ejemplo, con las faltas de puntualidad y/o de asistencia. La razón seguramente estriba en que la multiplicidad de infracciones está ya contenida en la descripción de la conducta infractora, y, por tanto, no se puede utilizar ese criterio para agravar la infracción.

En los convenios revisados principalmente ocurre en supuestos de faltas de asistencia al trabajo e impuntualidad, así por ejemplo, en el CC de ámbito estatal para las Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, en el art. 100 se señala como falta grave: *«Hasta tres faltas de puntualidad en un mes»*, y en el art 101 se tipifican como faltas muy graves; *«La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada»*, y también *«Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 en un período de un año»*.

Aunque lo más habitual es que los convenios se limiten a mencionar la reincidencia, algunos recogen además otros criterios pero que, más que como criterios de graduación o aplicación de las infracciones se utilizan para describir las conductas infractoras; así ocurre, por ejemplo, con la habitualidad respecto de la embriaguez y/o toxicomanía, e incluso, en relación con la limpieza o aseo personal. Por ejemplo, se califica como falta grave *«la embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo»* y, en cambio, cuando concurre habi-

tualidad se califica como falta muy grave (CC de la empresa Miguel Bellido, S.A, art. 48). Hay otros criterios que los convenios integran en la descripción de la falta, como es el caso de las conductas continuadas. Por ejemplo: «*La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo*» (CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico).

2º. Régimen de las sanciones. Los aspectos que tratan son los que a continuación se exponen.

a) Las sanciones. La regulación de las sanciones presenta gran similitud de un convenio a otro. Lo habitual es que se recojan las mismas sanciones como, por ejemplo: — Por falta leve: Amonestación verbal, Amonestación por escrito y Suspensión de empleo y sueldo por un día; — Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días, Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año; — Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años y Despido (CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 59).

Los convenios revisados difieren unos de otros en si incluyen o no la inhabilitación temporal para el ascenso como sanción. De recogerla, los convenios la prevén como sanción por faltas graves y/o muy graves. El periodo previsto de inhabilitación varía de unos convenios a otros y dentro del mismo convenio será de menor o mayor duración en función a la gravedad de la falta que sanciona.

Con la sanción de suspensión de empleo y sueldo pasa algo similar. Esta sanción sí está prevista en todos los convenios, pero la duración de la misma depende de la gravedad de la falta que se sanciona.

Solo un convenio colectivo recoge el «*traslado forzoso a otra localidad*» como sanción por falta muy grave (CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, art. 40)

Salvo lo indicado sobre el traslado forzoso del trabajador, en los convenios colectivos revisados no se contemplan otras sanciones lo que denota, desde luego, falta de imaginación pues las posibilidades podrían ser muchas, teniendo en cuenta que los únicos límites establecidos en el art. 58 del ET son la prohibición de sancionar con

reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores o multas de haber.

En cuanto al despido disciplinario como sanción hay que señalar que todos los convenios, excepto el CC de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, lo recogen como máxima sanción por falta muy grave.

b) Criterios de aplicación y graduación de las sanciones. Sólo dos convenios colectivos establecen los criterios de aplicación y graduación de las sanciones; ambos coinciden en señalar: a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, b) La categoría profesional del mismo/a, y c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Son el CC provincial de Piel-Marroquinería de Cádiz (art. 60) y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña del sector de industrias de Confección de Peletería (art. 40)

3º. El procedimiento sancionador. El procedimiento sancionador se aborda poco en los convenios colectivos revisados y los que hacen referencia a este aspecto del régimen disciplinario contienen una regulación bastante reducida.

En general, no se añaden requisitos a los establecidos legalmente, aunque a través de la negociación colectiva cabría instituir múltiples, como: comunicación por escrito, audiencia previa del trabajador, apertura de expediente contradictorio a todos los trabajadores por faltas graves y muy graves, etc.

Sólo en alguna ocasión se exige forma escrita en la comunicación de todas las sanciones con independencia de cual sea la gravedad de la falta que se sanciona (CC de Alicante del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico).

Sobre el expediente contradictorio, por regla general, no se detalla los trámites, pero hay dos casos interesantes pues establecen, con bastante detalle, el procedimiento a seguir para sancionar a los representantes de los trabajadores. Ambos convenios comienzan reiterando las obligaciones ya impuestas legalmente y, a continuación, complementan la regulación legal detallando la tramitación de este expediente disciplinario (CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, art. 51 y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña del sector de industrias de Confección de Peletería, art. 41).

Hay algunos convenios que imponen la apertura de un expediente sancionador con carácter previo a la imposición de cierto tipo de sanciones, como son el abuso de autoridad y/o el acoso. Los convenios que así lo estipulan no contienen una regulación específica, sino que tipifican esas conductas como faltas muy graves y establecen el procedimiento a seguir por el trabajador acosado para denunciar los hechos y la tramitación del expediente que deberá iniciar la Dirección de la empresa con ocasión de la denuncia.

Un ejemplo de este tipo de regulación la encontramos en los convenios colectivos CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia y CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines.

Para los supuestos de acoso y de acoso sexual, con mayor detalle lo prevé el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña del sector de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (art. 50).

Por el contrario, el CC de ámbito estatal para las Industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, en el art. 105 dispone que ambos supuestos se consideran tratos discriminatorios que pueden ser constitutivos de falta grave o muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario. Sin embargo no detalla el procedimiento a seguir por la persona acosada, ni la tramitación del expediente que deberá iniciar la empresa tras la denuncia. Se limita a señalar que en caso de denuncia deberá garantizarse que la persona acosada no pierda su empleo y que la denuncia se podrá dirigir a la empresa o a la representación sindical.

El análisis de la regulación convencional del régimen disciplinario por subsectores y convenios colectivos ofrece el siguiente panorama:

### 17.1. CURTIDOS, CORREOS, CUEROS Y PIELES

El CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería dedica el Capítulo 17 al Régimen disciplinario. Premios, faltas y sanciones.

Este convenio colectivo señala las infracciones constitutivas de faltas, graduándolas como leves (art. 100) y graves y muy graves

(art. 101). A las sanciones alude en el art. 103, previendo el control de las mismas así como el procedimiento para su imposición (art. 104), aunque sin innovar lo ya establecido en la ley.

A la prescripción se refiere en el art. 106, aunque repitiendo los plazos del art. 60 del ET.

De toda la regulación sólo sería destacable la relativa al acoso en el art. 105. Se distingue entre acoso sexual y acoso por razón de sexo. El acoso por razón de sexo se define como la *«situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*.

El acoso sexual, se conceptúa como la *«situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*.

Se dispone que ambos supuestos se consideren tratos discriminatorios que pueden ser constitutivos de falta grave o muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario. En caso de denuncia deberá garantizarse que la persona acosada no pierda su empleo. Esta denuncia se podrá dirigir a la empresa o a la representación sindical. Este convenio, sin embargo, no establece el procedimiento a seguir por el trabajador acosado ni la tramitación a realizar por la empresa.

## 17.2. CALZADO

Sólo mencionan esta materia dos convenios de este subsector. Por el contrario, el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves no establece ninguna previsión al respecto.

1º. Infracciones laborales. El CC estatal de la Industria del Calzado tipifica las faltas laborales en leves (art. 56), graves (art. 57) y muy graves (art. 58).

Establece los plazos de prescripción en el art. 60 pero para recoger literalmente lo establecido en el art. 60 del ET.

La regulación más destacable está en el art. 58.13 que hace referencia a la reincidencia o reiteración como criterio de graduación de las faltas. Se considera falta muy grave la reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se considera que concurre cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza.

Por su parte el CC de Alicante del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico también tipifica las faltas laborales en leves (art. 36), graves (art. 37) y muy graves (art. 38) y establece los plazos de prescripción en el art. 60 reiterando, como el anterior, las disposiciones legales establecidas en el art. 60 del ET.

Señala como criterio de graduación que toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave (art. 34).

En cuanto la reincidencia se tiene en cuenta en la graduación ya que dispone que se calificará como falta grave la reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita (art. 37.12), y que se calificará como falta muy grave la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera (art. 38.12).

2º. Régimen de las sanciones. En el CC estatal de la Industria del Calzado se recogen las sanciones según su graduación. Son las habituales; amonestación verbal o escrita; suspensión temporal de empleo y sueldo; inhabilitación temporal para el ascenso; hasta el despido (art. 59).

El CC de Alicante del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico. Recoge y gradúa las sanciones en el art. 40; también son las habituales, amonestación verbal o escrita; suspensión temporal de empleo y sueldo; inhabilitación temporal para el ascenso; hasta el despido.

Como sanción novedosa en este ámbito este convenio recoge también *«el traslado forzoso a otra localidad»*.

3º. Procedimiento sancionador. El CC estatal de la Industria del Calzado nada establece sobre el procedimiento sancionador.

El CC de Alicante del sector de Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico se refiere a la forma de comunicar

las sanciones. Dispone que todas las sanciones, salvo la amonestación verbal, habrán de ser comunicadas por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación (art. 39).

Fuera de esto no hay mayores precisiones al respecto.

### 17.3. MARROQUINERÍA

No hacen referencia a este tema el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería ni el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.

Junto a los anteriores hay que situar el CC de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares. Dedicar el capítulo VII a las faltas y sanciones, sin embargo es un capítulo del todo superfluo pues en él, bajo la rúbrica de Leves, el art. 39 señala que se aplicará *«lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento»*; e idéntico contenido tienen los arts. 40 y 41 referidos a Graves y Muy graves, respectivamente. Como la legislación sólo regula las causas de despido, esta regulación es tanto como no decir nada sobre los demás aspectos del régimen disciplinario.

Sobre el marco normativo del régimen disciplinario el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), en una cláusula de redacción un tanto obsoleta (art. 50), señala que: *«en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa se regulará y desarrollarán, con la posible precisión, todos los detalles, requisitos y circunstancias, para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados anteriormente»*. No sólo sorprende la referencia a los reglamentos de régimen interior, sino también que se hable de *«principios consignados anteriormente»* cuando este precepto, art. 50, es el primero del convenio colectivo que trata sobre régimen disciplinario.

En cuanto a aspectos concretos cabe señalar lo que a continuación se expone.

1º. Infracciones laborales. El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, contiene un capítulo, el VII, sobre faltas y sanciones. En el art. 57 se enumeran las faltas leves, en el art. 58 las faltas graves y en el art. 59 las faltas muy graves.

Como criterio de graduación de las faltas se tiene en cuenta la reincidencia señalando en el art. 58.1 que es falta grave: 1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes. Y, en el art. 59.1 que es falta muy grave, la reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

Sólo sería destacable la mención de dos faltas muy graves pues, por la literalidad del convenio, cabe deducir que para sancionarlas se exige abrir un expediente disciplinario, son: 1) el abuso de autoridad por parte de la jefatura. (art. 59.15). El convenio establece que quien lo sufra *«lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que instruya el oportuno expediente. El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación de la parte interesada»*. 2) el acoso sexual. Señala el convenio que *«quien lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa o de la RT (Representación de los Trabajadores). La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada»*.

La prescripción se contempla en el art. 61, pero para reproducir en este precepto convencional la regulación establecida en el art. 60 del ET.

Por su parte el CC de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares tiene una regulación muy similar a la del convenio anterior. Podría destacarse lo siguiente:

El art. 47, califica las faltas como leves graves y muy graves. En este precepto, como criterio de calificación, se considera la reincidencia en los siguientes términos: Es falta grave la doble comisión de falta leve en el período de un mes. Es falta muy grave la reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, dedica también el capítulo VII a regular las faltas y las sanciones. En el art. 56 recoge las faltas leves, las faltas graves en el art. 57 y, en el art. 58 las faltas muy graves.

La reincidencia se establece como criterio de calificación en los mismos términos que el convenio anterior.

La prescripción se recoge en el art. 60 con idéntica regulación que la establecida en el art. 60 del ET, lo que, como se está viendo, es lo habitual.

El CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares, dedica un único artículo para tratar faltas, sanciones y prescripción, (art. 36). Al describir las faltas laborales muy graves no se mencionan los supuestos recogidos en el art. 54 del ET, sino que se remite a los mismos al señalar que serán faltas muy graves «*Las relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido*».

Como criterio de calificación se considera la reincidencia en los mismos términos que los convenios colectivos anteriores.

En cuanto a la prescripción, regulada en el art. 36, reitera las disposiciones legales establecidas en el art. 60 del ET.

El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería dedica el capítulo X a regular el régimen disciplinario (arts. 56 a 62). Las clases de faltas se enumeran en los arts. 56 a 59.

La reincidencia también se considera criterio de calificación de faltas, indicando que se considera falta grave: la reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa (art. 58.16). Se considera falta muy grave: la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito (art. 59.16)

En cuanto a la prescripción, en el art. 62 dispone que «*Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión*». Esta regulación hay que entenderla incompleta en la medida en que, aunque recoge los plazos de diez; veinte; y sesenta días para sancionar, desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta como establece el art. 60 del ET, olvida indicar que en todo caso, las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, por disposición del art. 60 del ET. Cabría pensar si es que la intención del convenio es que dicho plazo no se aplique en su ámbito.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña del sector de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares dedica el Capítulo 17 al régimen disciplinario. Faltas y sanciones. Este convenio colectivo señala las infracciones constitutivas de faltas leves (art. 55), graves (art. 56) y muy graves (art. 57).

La reincidencia también se considera criterio de calificación de faltas indicando que se considera falta grave: La comisión de tres

faltas leves en un mes, aunque sean de distinta naturaleza, excepto las de puntualidad, habiendo mediado sanción o amonestación por escrito (art. 56.1). Se considera falta muy grave la reiteración de falta grave, dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada (art. 57.1)

A la prescripción se refiere en el art. 60 aunque repitiendo los plazos del art. 60 del ET.

El CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) en el art. 51 recoge las faltas leves, las faltas graves en el art. 52 y, en el art. 53 las faltas muy graves.

Como criterios de calificación se considera la reincidencia en los mismos términos que el convenio anterior.

A la prescripción se refiere en el art. 55 repitiendo los plazos del art. 60 del ET, pero añadiendo que *«sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de cometido el hecho»*. La deslealtad o el abuso de confianza se tipifican en el convenio colectivo como faltas muy graves en el art. 53, el plazo de prescripción fijado legalmente es de sesenta días desde su comisión; éste es el que debiera aplicarse, pues el convenio colectivo no puede ampliar los plazos de prescripción del art. 60 del ET en perjuicio del trabajador. Por otra parte, hay que tener en cuenta que el plazo de prescripción establecido por el convenio colectivo con carácter general para las faltas muy graves coincide con el legal del art. 60 del ET; por tanto, esta cláusula convencional estableciendo la excepción podría entenderse no aplicable.

El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. dedica el capítulo VIII al régimen disciplinario; en el art. 48 recoge las faltas leves, las faltas graves en el art. 49 y, en el art. 50 las faltas muy graves. Del catálogo de faltas hay que reseñar dos cosas. Por una parte, la mención que se hace al abuso de autoridad por parte de los jefes, como falta muy grave. Es interesante porque es la única falta para la que el convenio colectivo establece el procedimiento sancionador. Por otra parte, sobre faltas muy graves, interesa apuntar que el art. 49.13 dispone también que las relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, se consideren como causas justas de despido, aunque no hayan sido recogidas expresamente por el propio convenio colectivo.

Además, en este convenio también la reincidencia se considera un criterio de calificación de las faltas, pues se señala que es falta

grave, la doble comisión de falta leve en el período de un mes (art. 48.2º,1), y que es falta muy grave, la reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas (art. 48.3º,1).

A la prescripción se refiere en el art. 50 aunque sin aportar nada nuevo pues se limita a repetir los plazos del art. 60 del ET.

2º. Régimen de las sanciones. El CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia en el art. 60 recoge las sanciones habituales: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por un día, suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días, inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años y despido.

El CC de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares en el art. 48 recoge las sanciones pero, sorprendentemente, no se menciona el despido. Las sanciones a que alude son: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por un día, suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días, inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años.

El CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, en cuanto a las sanciones (art. 59) reitera las recogidas en convenios anteriores, incluyendo en este caso como sanción el despido. Las sanciones a que alude son: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo por un día, suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días, inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año, suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años y despido.

El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, en el art. 60 enumera las sanciones a imponer sin introducir ninguna variante sobre lo visto hasta el momento. Incorpora una novedad interesante y que hay que destacar, son los criterios de aplicación y graduación de las sanciones. Como tales en el art. 60 se establecen: a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, b) La categoría profesional del mismo/a, y, c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña del sector de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, alude a las sanciones en el art. 59, previendo las mismas que los otros convenios colectivos y su control.

El CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) trata la materia en el art. 54 y no recoge ninguna novedad más allá de las sanciones que de forma habitual se recogen en los convenios colectivos anteriores (art. 54).

3º. Procedimiento sancionador. Del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia sólo sería destacable que para dos faltas muy graves se exige abrir un expediente disciplinario: 1) el abuso de autoridad por parte de la jefatura. El convenio establece que quien lo sufra *«lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que instruya el oportuno expediente. El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación de la parte interesada»* (art. 59.15) y, el 2) el acoso sexual. Señala el convenio que *«quien lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa o de la RT (Representación de los Trabajadores). La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada»*.

Con idéntica regulación cabe citar, también, el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, art. 58.15 y 17.

El CC de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares tipifica como falta muy grave el abuso de autoridad por parte de los jefes. Establece el procedimiento sancionador a seguir, disponiendo que este comportamiento siempre será considerado como falta muy grave, y que el que lo sufra la pondrá en conocimiento del Director de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquel se instruya el oportuno expediente. El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación a la parte interesada.

El CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería, en cuanto al procedimiento sancionador poco dice; únicamente establece previsiones en caso de que se quiera sancionar a los representantes de los trabajadores o a un trabajador afiliado a un sindicato. Así se dispone que, previamente a la imposición de sanciones por faltas

graves o muy graves a los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales o sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere y que la obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo. Se regula también que, en aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción a los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales, si los hubiere.

Por otra parte, en cuanto a la notificación de la falta, el art. 61 señala que las sanciones serán comunicadas por escrito al interesado/a, expresando las causas que las motivaron, debiendo éste firmar el duplicado.

El convenio reitera la regulación legal señalando que, en todos los casos de sanciones graves o muy graves el interesado/a, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquel en que se comunique la sanción, podrá recurrir ante la jurisdicción laboral. Es claro que, pese a la redacción del convenio, también las faltas leves son impugnables.

En el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña del sector de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, es interesante la regulación del acoso en el art. 57.11.

Se distingue el acoso del acoso sexual, señalando que ambos casos se consideran tratos discriminatorios por razón de sexo y que pueden ser constitutivos de falta muy grave. El acoso se define como *«situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*.

El acoso sexual se conceptúa como *«situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*. Cualquiera de estas actuaciones podrá ser denunciada por la persona acosada tanto ante la Dirección, como a la Representación sindical. En tal caso, la Dirección de la empresa abrirá obligatoriamente un expediente, creando una Comisión de seguimiento, que deberá evaluar la gravedad del hecho, y que estará constituida de forma paritaria, con

nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados, en el plazo máximo de tres días. La tramitación del expediente no podrá exceder de doce días. Finalizado el mismo, se procederá a la imposición de la correspondiente sanción o a su archivo. El trámite se realizará en la más estricta confidencialidad y reserva, garantizando la Dirección de la empresa la continuidad en su puesto de trabajo de la persona agraviada

Por lo demás, en este convenio colectivo el procedimiento para la imposición de sanciones se regula en el art. 58. Este precepto mejora ligeramente lo ya establecido en la ley al disponer que la sanción por faltas leves, graves y muy graves requiere comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan y, en los demás trámites, remitiéndose expresamente a lo previsto en el ET.

El CC de la empresa Miguel Bellido, S.A. tipifica el abuso de autoridad por parte de los jefes como falta muy grave y establece el procedimiento sancionador para sancionarlo, aunque desde luego éste sea muy básico. En efecto, el art. 50 dispone que quien sufra el abuso de autoridad lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que instruya el oportuno expediente. El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación de la parte interesada.

#### 17.4. VARIOS

El CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel y el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería no recogen previsiones sobre esta materia.

En cuanto a los restantes cabe apuntar lo que sigue a continuación.

1º. Infracciones laborales. El CC de la Comunidad de Madrid del Sector de Confección de Peletería Fina, dedica el capítulo VII al Régimen disciplinario. Como criterio de graduación de las faltas señala que se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves (art. 46.).

En cuanto a la reincidencia, en el art. 48 se dispone expresamente que: «*Se considerarán faltas graves... 3) la comisión de tres faltas*

*graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito*». Precepto que probablemente contiene un error en su literalidad y que debe referirse a la reincidencia en falta «leve» y no «grave». Además, de no ser un error, habría una reiteración con lo establecido en el art. 49.5 pues en este precepto se dispone que la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, se considerará falta muy grave.

El catálogo de faltas leves se establece en el art. 47; el de faltas graves en el art. 48; y el de las muy graves en el art. 49

Sobre faltas muy graves interesa apuntar que el art. 49.6 dispone que también lo son los incumplimientos del art. 54 del ET, aunque no hayan sido recogidos expresamente por el propio convenio colectivo. Dentro del catálogo de faltas muy graves, se incluye al acoso sexual, conceptuándolo como *«una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma»*. Se indica expresamente que en un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

Se establecen los plazos de prescripción en el art. 52 pero sin alterar lo establecido en el art. 60 del ET.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de industrias de Confección de Peletería, dedica el capítulo VII al régimen disciplinario.

Esta regulación contenida en los arts. 36 a 42 prácticamente es idéntica a la convenio colectivo anterior, por tanto, a lo dicho en relación con él hay que remitirse.

Hay, sin embargo, una pequeña diferencia que interesa reseñar; se refiere a la prescripción establecida en el art. 42.

Este precepto difiere de la regulación legal, y, también del convenio anterior, en que dispone que los plazos para sancionar y, por tanto, la prescripción para ello, empezarán a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento, *«y en cualquier caso (prescribirán), a los tres meses de haberse cometido (la falta)»*, mientras que la regulación legal establece que *prescribirán «en todo caso, a los seis meses de haberse cometido»*. Ninguna objeción cabe hacer a esta regulación convencional pues mejora el mínimo de derecho necesario establecido en la regulación legal, acortando, en favor de los trabajadores, el plazo que tiene el empresario para sancionarlos

cuando el conocimiento de la comisión de la falta no es inmediato sino que se prolonga en el tiempo.

El CC de la Comunidad de Madrid de la Confección de Guantes de Piel y similares, recoge las previsiones sobre esta materia en los arts. 34 a 39. Son prácticamente las mismas que aparecen en los convenios colectivos anteriores. Únicamente hay que apuntar que este convenio no hace mención a la prescripción, lo que tampoco era necesario si, como es habitual, no se pretende variar lo establecido ya legalmente en el art. 60 del ET, pues la ley se aplica en todo lo no regulado por el convenio colectivo.

Finalmente, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, recoge en el capítulo IX el Régimen disciplinario, arts. 58 a 65.

Las faltas laborales se tipifican como faltas leves en el art. 60; como graves, en el art. 61 y como muy graves, en el art. 62.

En cuanto a los criterios de graduación de las faltas se considera la reincidencia; así, el art. 61.9 dispone que se considerarán falta grave *«la comisión de 3 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito»*, y, en el art. 62.15, se señala que se considera falta muy grave *«la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera»*.

En materia de prescripción el art. 65 recoge la misma regulación que la establecida en el art. 60 del ET.

2º. Régimen de las sanciones. El CC Comunidad de Madrid del Sector de Confección de Peletería Fina, recoge las sanciones en el art. 50; son las habituales, salvo la inhabilitación para el ascenso que no aparece. En este precepto se establecen como criterios para la imposición de sanciones: el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, la categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

En el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de industrias de Confección de Peletería, se recoge una regulación en los arts. 36 a 42 prácticamente idéntica a la convenio colectivo anterior.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, recoge las mismas

sanciones que los restantes convenios colectivos, sin mencionar la inhabilitación temporal para el ascenso (art. 64).

Por último, el CC de la Comunidad de Madrid de la Confección de Guantes de Piel y similares, recoge las mismas previsiones que los convenios anteriores, con la particularidad que dentro de las sanciones sí contempla la inhabilitación temporal para el ascenso.

3º. Procedimiento sancionador. En esta materia sólo lo regulado en dos convenios merece mención.

En primer lugar el CC Comunidad de Madrid del Sector de Confección de Peletería Fina, en el art. 51.3 hace referencia al procedimiento sancionador en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal o delegado sindical. La regulación convencional sigue los términos legales pero concretando la tramitación del expediente disciplinario. Dispone que se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado, por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa o delegados de personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente, desde que el instructor acepte el nombramiento, no podrá exceder de dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente no existirá comunicación escrita.

En el art. 51.4 reitera la obligación legalmente impuesta de abrir un trámite de audiencia al sindicato en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato.

Finalmente, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, en el art. 63

regula el procedimiento sancionador disponiendo que las sanciones de faltas leves, graves y muy graves se comuniquen por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Remitiéndose en lo demás a lo establecido en el ET.



## **18. LA ADECUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN A LA PREVISIÓN DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

*Carlos L. Alfonso, Gemma Fabregat  
Beatriz Lleó, Salomé Peña y Carmen Salcedo*

Un aspecto esencial para analizar la negociación colectiva en el sector de piel y calzado, es el estudio de la recepción en los convenios examinados de lo dispuesto en los Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva.

Ante la dispersión temporal de los convenios estudiados y la posibilidad de que algunos estuviesen obsoletos, el análisis se centrará, sobre todo, en los últimos Acuerdos, tanto el del 2005 como el del 2007, prorrogado para el año 2008.

A su vez, en los apartados correspondientes se tomarán en consideración otros Acuerdos producto de la negociación interconfederal más específicos.

Así, por ejemplo, es importante tomar en consideración el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos, pactado el 28 de abril de 1997 entre CEO-CEPYME, CCOO y UGT, y publicado por resolución de 13 de mayo de 1997, que, conforme a lo dispuesto en su Anexo 1, resultaba de aplicación en el ámbito de las actividades de marroquinería, recolección de piel, peletería, guantes, ante, napa y doble faz. Este Acuerdo, que estuvo en vigor en el sector, puede explicar algunos vacíos de negociación que se desprenden del análisis descriptivo expuesto (clasificación profesional, materia disciplinaria) y, por ello, es posible que de

hecho, aunque no de derecho, perviva en alguna materia y en algún ámbito.

A su vez el Acuerdo Nacional de Formación Continua, concretamente el IV, pactado por las mismas organizaciones el 1 de febrero de 2006, publicado en el BOE de 27 de marzo de 2006 por resolución de 3 de marzo de 2006, y que estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2010, siguiendo la línea marcada por los Acuerdos anteriores pacta en su artículo 10 la existencia de Comisiones Paritarias Sectoriales, establecidas mediante convenios estatales o acuerdos específicos, por lo que también debe tenerse en cuenta si esta previsión se ha cumplido o no.

Finalmente hay que tener en cuenta si se ha ratificado en los ámbitos analizados la aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), pactado por las mismas organizaciones ya mencionadas. En general, resultaría aplicable el III ASEC, pactado el 29 de diciembre de 2004 y publicado el 29 de enero de 2005 por resolución de 12 de enero de 2005, que ha estado en vigor hasta fines del pasado año 2008. Aunque ya está pactado el IV ASEC, es evidente que el mismo no ha podido tener impacto en la negociación colectiva analizada.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que la propia estructura del sector, compuesto en general por empresas muy pequeñas, explica que la negociación colectiva analizada preste una atención menor a algunas de las cuestiones tratadas en los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva; es paradigmático, por ejemplo, el silencio sobre alguna materia, como el teletrabajo, lo que no hay que valorar como desconocimiento hacia lo acordado en ámbitos superiores, sino simplemente como la evidencia de que esas materias no resultan, en general, aplicables en el sector analizado.

En atención a todo lo anterior y en relación con cada una de las materias analizadas es importante tener en cuenta cuanto sigue.

### 18.1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

El capítulo IX del ANC 2007, prorrogado para el 2008 y en buena medida coincidente con lo regulado en algunos de los ANC anteriores, establece algunas reglas sobre articulación y vertebración de la negociación colectiva.

En realidad, de las diferentes recomendaciones que establece para los negociadores en ámbitos inferiores, algunas son, más bien,

reglas de conducta en el procedimiento negocial, tendentes esencialmente a concretar lo que se entiende por una negociación de buena fe, como por ejemplo: iniciar las negociaciones rápidamente, agotar las negociaciones al máximo posible, intercambiar información, formular las propuestas por escrito o, por citar otra, utilizar los sistemas de solución extrajudicial ante los bloqueos de las negociaciones.

Lógicamente de estas recomendaciones no queda reflejo en los convenios firmados y corresponde a las partes tomarlas en consideración, pues sólo ellas saben si se cumplen realmente.

En todo caso, alguna regulación presente en los convenios puede responder a esas recomendaciones sobre la negociación de buena fe, como aquellas reglas que se detectaron que pretendían que se abriesen las negociaciones en un plazo máximo corto desde la denuncia (por ejemplo, el CC estatal de la Industria del Calzado señala que la comisión negociadora deberá reunirse como máximo en la primera quincena de febrero del año en que se produzca la denuncia), o las que establecen que el convenio queda automáticamente denunciado (por ejemplo CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares y CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.), combinando en algún caso esa regla con la obligación de negociar en un plazo máximo predeterminado, por ejemplo dos meses como señala el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de Marroquinería (Castellón y Valencia).

Otras de las recomendaciones del ANC sí que deberían encontrar reflejo en el texto de los convenios o en el número y relaciones entre ellos. Fundamentalmente son tres; sobre dos de ellas (impulsar un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias y promover la adhesión a los Acuerdos de solución de conflictos) me remito a lo que se dirá en los apartados correspondientes.

Sobre la tercera sí que cabe apuntar algo ahora.

Esta tercera regla afecta a la recomendación de que se estudie la estructura de la negociación así como la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociadores, de tal manera que éstas se traten en el ámbito adecuado.

Realmente esta recomendación no surte pleno efecto en el sector.

No quiere ello decir que la situación no sea razonable sino, más bien, que es muy desigual.

En efecto, por un lado, en el ámbito del curtido y del calzado, la articulación está prácticamente conseguida desde los convenios estatales que existen (1 en el curtido, 2 en el calzado con ámbitos claramente diferenciados y seguidos sólo por un convenio provincial de la industria auxiliar), pues, de hecho, esos convenios estatales casi agotan la negociación.

Lo que no está claro es cómo queda el ámbito de la negociación en la empresa, que en todo caso puede ser muy residual en muchas materias por la dimensión de la mayor parte de las empresas implicadas, aunque ciertamente en los convenios se detecta el reenvío de algunas materias a la negociación en ese ámbito, como no podía ser de otra manera; por ejemplo: la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo, de flexibilidad horaria, etc.

Por el contrario, en los otros dos ámbitos estudiados, marroquinería y varios, la situación es distinta.

En marroquinería no hay convenio estatal, aunque hay intentos de conseguirlo en torno al convenio de la zona centro, tal como ya se reflejó.

La inexistencia de convenio estatal hace que coexistan distintos convenios en ámbitos diferentes (interprovinciales, comunidad autónoma, provinciales), que no parecen mantener entre ellos articulación y que incluso no siempre tienen ámbitos aplicativos coincidentes (algunos parecen incluir también empresas de curtido o de confección en piel).

En el sector varios, centrado esencialmente en confección en piel y guantes y similares, la falta de articulación es evidente, incluso por el escaso ámbito geográfico cubierto por los convenios específicos, aunque el problema pueda ser menor pues parece que estamos ante un ámbito negocial muy residual salvo en territorios muy concretos.

En todo caso, incluso en los ámbitos donde la dispersión de convenios es mayor, sí que se detecta una cierta negociación sectorial que es difícil saber si es expresa o tácita.

En efecto, como se ha podido ver al analizar el contenido de los convenios, existen muchas cláusulas con contenido similar, en ocasiones idéntico, que aparecen en bastantes de los textos estudiados.

Obviamente ello no es casual y sólo puede deberse a dos factores, incluso es posible que a una combinación de ambos.

Una primera explicación estaría en la existencia de una negociación confederal o federal en el sector sobre algunas de estas cuestiones, producida en algún momento o más o menos permanente, que lleve a acuerdos generales o cláusulas tipo a incluir en los distintos convenios.

Realmente, si esto ocurre cabe calificarlo de muy positivo y acertado pues contribuye a evitar, no la dispersión de convenios, pero sí, al menos, la de regulaciones, introduciendo unos ciertos criterios uniformes en el contenido de los mismos.

El segundo factor o explicación puede estar en la existencia de plataformas reivindicativas similares presentadas por la representación de los trabajadores — lo que demuestra una cierta cohesión federal o confederal al respecto —, que merecen respuesta similar de las asociaciones empresariales negociadoras — lo que también evidenciaría una cierta coordinación en sus actuaciones —. En este caso el fenómeno también sería positivo porque demostraría una cierta cohesión en las organizaciones negociadoras y, sobre todo, que se ha hecho una reflexión, aunque en este caso no conjunta, sobre cláusulas tipo o regulaciones homogéneas a incluir en los distintos convenios.

En todo caso, especialmente en el sector de marroquinería, sería acorde a las recomendaciones de los ANC que se avanzase en la articulación en la negociación en el sector, lo que debería conllevar, al menos, una simplificación de ámbitos, eliminando en su caso convenios obsoletos y, posiblemente, iniciando la negociación de un convenio estatal que, o amortizase algunos de los convenios negociados, o se articulase con ellos repartiéndose las materias a negociar en cada ámbito.

## 18.2. INGRESO EN LA EMPRESA (PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL)

No se contienen previsiones concretas en los ANC en torno al período de prueba.

En materia de contratación temporal, se aconseja que los convenios colectivos sigan avanzando en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Promoción de la contratación indefinida inicial, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

b) Fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

c) La adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, con el objetivo de prevenir abusos y teniendo en cuenta aspectos recogidos en la nueva regulación, siendo, entre otros:

— La negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, incluidos los de puesta a disposición realizados con ETT. Dado que la pluralidad de situaciones no permite una solución homogénea, es la negociación colectiva el cauce adecuado para instrumentar fórmulas y procedimientos dirigidos a evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales atendiendo a las peculiaridades de la actividad y de los puestos de trabajo a cubrir.

— El fomento de los contratos formativos y de los contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos, así como de los contratos fijos discontinuos en las actividades discontinuas o estacionales, teniendo en cuenta que ambas modalidades están bonificadas en las cuotas empresariales a la Seguridad Social proporcionalmente al volumen de jornada contratado.

Trasladando todas estas recomendaciones respecto del sector de la piel se ha de señalar lo siguiente:

En primer lugar, no existen, con carácter general, muchas cláusulas relativas al fomento de la contratación indefinida o de limitación de la contratación temporal, pese a que ello sería aconsejable con el fin de reducir la utilización de esta última.

Todo lo más que se detecta en los convenios, en todo caso con una relación lejana con esta intencionalidad, es el incremento de la indemnización legalmente prevista para algunos contratos temporales.

Es bastante frecuente que los convenios eleven la misma situación en 12 días por año, o de manera similar en un día por cada mes trabajado; incluso algunos convenios llegan más allá y aluden a una

indemnización de un 10% del salario, lo que sería considerablemente superior a la indemnización legal de 8 días por año trabajado.

Finalmente con alguna frecuencia, asumiendo que hay actividades que en algún modo pueden ser estacionales, se establecen reglas muy genéricas en materia de trabajadores fijos discontinuos, reconociendo, de algún modo, la presencia de este tipo de contratación en el sector y centrándose sobre todo en los aspectos más generales: orden y problemas relativos al llamamiento.

En todo caso, como se ve, hay una escasa potenciación de la contratación indefinida.

En segundo lugar, no se avanza demasiado en concretar el objeto del contrato de obra o servicio determinado, pese a que los convenios son el instrumento adecuado para hacerlo ante la indefinición legal de lo que es una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia.

En todo caso, aunque no sea la línea más habitual de la negociación en el sector, sí que existen convenios que avanzan en tal sentido, incluso con buenas fórmulas.

Así, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, tal como se analizó, señala que este contrato se podrá realizar para actividades que no estén directamente relacionadas con el área productiva de la empresa, lo que limita considerablemente su uso.

Otros convenios identifican en concreto algunos trabajos o tareas como posible objeto del contrato, en algunos casos con limitaciones temporales al respecto.

Por ejemplo, el CC estatal de la Industria del Calzado, como se analizó en el apartado correspondiente, aludía a la apertura de nuevos mercados internacionales o nuevas líneas de producto, con duración máxima de un año, y con duración máxima de seis meses para artículos que impliquen una innovación tecnológica o de producto, e incluso, admitiendo con duración máxima de tres meses, esta contratación para tareas que hayan de ser atendidas en una temporada o momento determinado y que no sean habituales dentro de la actividad productiva normal de la empresa.

Esta misma regulación aparece, también, en el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares.

La duda que puede plantearse con esta regulación es si no excede de las posibilidades legales recuperando fórmulas contractuales hoy inexistentes, como el contrato de lanzamiento de nueva actividad.

En tercer y último lugar, no se han encontrado referencias que fomenten especialmente los contratos formativos, de tiempo parcial o fijos discontinuos, siendo la excepción y escasos los compromisos de conversión de los trabajadores eventuales en fijos, que en su caso serán fijos discontinuos. Las cláusulas más llamativas son las que en materia de tiempo parcial elevan el porcentaje admitido de horas complementarias, normalmente hasta el 25% de la jornada pactada, si bien en algún caso se llega al máximo posible, admitiendo hasta un 60% de horas complementarias, como hace el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia).

En consecuencia, pese a que sí que se abordan muchos aspectos relativos a la contratación laboral, prácticamente se limitan a regular cuestiones relativas a la retribución, duración, indemnizaciones por fin de contrato o cuestiones formales o procedimentales, pero no siempre se siguen las recomendaciones de los ANC.

### 18.3. POLÍTICA DE EMPLEO.

No existen recomendaciones en cuanto al pluriempleo en los ANC.

Con referencia a la formación profesional, los distintos ANC han abordado su valor estratégico en el mercado laboral. Para ello, se han establecido una serie de objetivos cuya finalidad consiste, con carácter general, en su potenciación. En concreto se acuerda que la negociación colectiva:

1. Optimice el carácter formativo de los contratos formativos, el desarrollo de la formación teórica y de las prácticas formativas que no revisten carácter laboral.

2. Simplifique y racionalice la actual ordenación y composición de las Comisiones Paritarias Sectoriales.

3. Defina criterios y prioridades en cuestiones como:

a) Las iniciativas a desarrollar, en función de las necesidades de formación, y los colectivos prioritarios, en particular en lo referido a las acciones formativas, sobre todo las dirigidas a los colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y los de menor nivel de cualificación.

b) Los derechos y obligaciones en relación con la formación.

c) Facilite la aplicación de las bonificaciones a las empresas y los permisos individuales de formación previstos en el Acuerdo de Formación.

d) La asistencia a la formación, su aprovechamiento y el tiempo en que se realiza.

e) La evaluación y, en su caso, la acreditación de la competencia profesional.

f) La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de empresas y trabajadores, considerando los que pueden conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones u otros ámbitos de certificación.

g) Las referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de carreras.

h) La mejora de la calidad de las acciones formativas.

Respecto de estas recomendaciones se ha señalado que su seguimiento no es generalizado en los convenios colectivos, debiendo regular en el futuro más aspectos relacionados con la formación, su promoción, la constitución de órganos específicos, así como la determinación de su incidencia en la relación laboral.

En todo caso sí que es bastante habitual que los convenios creen una comisión sectorial de formación, aunque no siempre con amplia regulación de sus funciones.

Una regulación más completa puede encontrarse en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, que no sólo crea la comisión sino que define su composición y funciones, además de tener prevista la creación de comisiones específicas en las empresas de más de 100 trabajadores.

En el ámbito del calzado también es habitual la creación de comisiones sectoriales y en el ámbito de la marroquinería la mitad de los convenios analizados también lo hacen.

Por el contrario, en los convenios que agrupamos bajo la denominación de varios, sólo dos de ellos pactan someterse al Acuerdo Interconfederal sobre la materia; son el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de confección de Ante,

Napa y Doble Faz, aunque sólo este último crea la comisión sectorial con competencias en la materia.

Puede señalarse, pues, que en un buen número de convenios, aunque con escaso desarrollo, se aprecia la intencionalidad de aplicar lo pactado en el ámbito confederal en materia de formación continua.

Respecto de las contratistas y subcontratistas, los ANC inciden fundamentalmente en dos cuestiones. Por un lado, en los derechos de información para los representantes de los trabajadores, señalando que resulta necesario:

1) Facilitar la información por parte de las empresas principal y contratista a sus trabajadores y a la representación legal de los mismos sobre los procesos de subcontratación, atendiendo a lo establecido en el art. 42 del ET, aspecto que contribuirá a la seguridad del empleo y al cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

2) Informar a los trabajadores sobre los medios de coordinación fijados para proteger y prevenir los riesgos laborales en el centro de trabajo, según los términos previstos en el art. 24 de la LPRL, desarrollado por el RD 171/2004.

3) La existencia de un libro de registro en el que se refleje la información mencionada en el artículo 42.4 del ET respecto de las empresas principal, contratista y subcontratista cuando compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo.

4) El respeto al derecho de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas de formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación legal.

5) La posibilidad de reunirse conjuntamente los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el art. 81 del ET.

Todos estos aspectos ya se han incorporado a la normativa tras las últimas reformas laborales, con lo que los convenios colectivos no precisan reiterar lo que ya está fijado legalmente.

Tampoco se encuentran en general referencias en la negociación colectiva del sector sobre esta materia, posiblemente porque tenga escasa incidencia en la estructura productiva del mismo.

Finalmente, respecto de las empresas de trabajo temporal, las cuestiones a las que hacen referencia los ANC están relacionadas con la necesidad de facilitar información por parte de la empresa usuaria a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio.

Asimismo, se aconseja su utilización sólo para necesidades coyunturales de las empresas. La negociación colectiva debe establecer los requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, incluidos los de puesta a disposición realizados con ETT.

Sería conveniente que la última recomendación que se establece en orden a que la negociación colectiva controle el recurso a las ETT, fuera atendida por los convenios colectivos de este sector, puesto que son muy pocos los que regulan ese aspecto.

De hecho las regulaciones que existen en algunos casos reiteran lo legalmente dispuesto por lo que nada nuevo aportan, si bien en otros sí que contienen auténticas limitaciones sobre el uso de estas empresas, limitaciones que, en todo caso, no son habituales, pues sólo aparecen en 5 convenios, y que se expresan en una o varias de estas direcciones:

— Limitando las tareas que pueden cubrirse con trabajadores puestos a disposición. Por ejemplo, el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves, sólo permite estas contrataciones en actividades ocasionales que no sean propias del área productiva de la empresa.

— Fijando un porcentaje máximo de la plantilla que puede ser cubierto mediante estas contrataciones. Por ejemplo, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, que limita estas contrataciones a un máximo del 12% de la plantilla fija de la empresa o el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería, que la limita a un máximo del 5% de las horas anuales de trabajo de la plantilla fija.

— Estableciendo un límite temporal máximo para las situaciones de puesta a disposición. Así, el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, que sólo permite estas contrataciones para cubrir puestos vacantes por un período no superior a siete días laborables.

Es escasa en general, como se ve, la negociación sobre esta materia.

#### 18.4. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y ASCENSOS

Por lo que a clasificación profesional se refiere, en los convenios colectivos analizados se detectan distintos sistemas de clasificación profesional: sobre la base del grupo profesional — en exclusiva—; basados en categorías profesionales; conformados por grupos formados a su vez por categorías — a veces horizontalmente organizadas y otras veces agrupadas desde una perspectiva vertical—, etc.

Lo importante, en todo caso, es que el concepto de grupo que utilicen los convenios se vaya ajustando al que define el art. 22 E.T. Es decir, a un grupo unitaria y homogéneamente conformado desde el punto de vista interno. De hecho, ésta es la pretensión de los Acuerdos Interconfederales para la negociación colectiva, tanto el del 2005 como el del 2007, prorrogado para el año 2008, que vienen a decir que, en aras a obtener una flexibilidad y seguridad en el empleo, la clasificación profesional y las estructuras profesionales deberán basarse en grupos profesionales y, dentro de éstos, podrán o no hacerlo en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos.

Es más, precisamente para evitar diferencias sustanciales entre unos convenios y otros, incluso se dan una serie de recomendaciones a ese respecto en el Acuerdo del 2007.

Expresamente se establece que, sin perjuicio de la autonomía de las partes para determinar la estructura que mejor se adecue a cada ámbito, pueden servir como referentes orientadores a la hora de fijar la clasificación profesional los niveles de cualificación en que se articula el Sistema Nacional de Cualificaciones; los del Marco Europeo de Cualificaciones o los grupos que fijaba el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, que eran 8 y que, en algún caso, se asumen expresamente por algún convenio, como el CC de la Comunidad

Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz.

En general, se detecta una cierta adaptación al sistema de clasificación por grupos, tal como se analizó en la parte descriptiva, sobre todo en los convenios de ámbito más amplio, si bien el número de grupos es muy variado; en unos casos 5, en otros 8, etc., y no siempre se aprecia con claridad una configuración horizontal de estos grupos que, en ocasiones, se parecen más a los de las antiguas ordenanzas laborales.

Incluso se detecta una cierta resistencia a abandonar la clasificación por categorías, no sólo porque todavía hay convenios que se mantienen en esa estructura clasificatoria, sino porque en la mayor parte de los que utilizan el sistema de grupos aún perviven internamente las categorías profesionales.

En lo referente a la movilidad funcional, el resultado del análisis evidencia que lo previsto a este respecto no constituye una mala regulación, aunque podría ser mucho mejor.

Lo sería si se pretendiese en serio que la movilidad funcional fuese una medida de flexibilidad interna operativa como clara alternativa a la flexibilidad externa de entrada y de salida.

De ser así, seguramente se cumpliría mejor la pretensión contemplada en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del 2005, y que recoge el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del 2007, prorrogado para el 2008, en el sentido de conseguir más flexibilidad y seguridad en el empleo potenciando un empleo más productivo, a través (...) del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, entre los que los que se encuentra la movilidad funcional como aspecto a tratar en ese sentido por el convenio colectivo.

Por lo tanto, lo que hay regulado no está mal, pero es muy escaso y no parece que se esté realmente ante una regulación de la movilidad funcional como medida de flexibilidad interna alternativa a la externa, lo que se ajustaría más a las premisas marcadas por los ANC.

Es más, la regulación que con mayor habitualidad aparece, al margen de las remisiones a lo ya legalmente establecido, es la relativa al establecimiento de límites a la movilidad funcional descendente, a tareas inferiores, estableciendo algunos convenios plazos de duración máxima de esta situación que, en todo caso y como se analizó en la parte descriptiva, son en algunos casos muy elevados,

con la duda incluso de si se ajustarían a los límites que legalmente se establecen para estos supuestos.

Puede verse, pues, que la práctica habitual es, o no regular la movilidad funcional, o remitirse sin más a las reglas legales.

Los ascensos, por su parte, son una materia poco tratada en general. En realidad, ello no debe extrañar. El art. 24 ET no impone la regulación de los ascensos en la negociación colectiva; simplemente permite que se haga.

Es claro que la negociación colectiva limita el poder de dirección del empleador regulando sistemas de ascenso, que cuanto más objetivos resulten, más justos serán para los trabajadores. Pero claro, esos sistemas objetivos también coartan más la libertad del empleador en lo referente a la selección del trabajador a ascender. Por eso el art. 24 ET no se pronuncia al respecto y permite a las partes que pacten lo que estimen oportuno. El único mandato imperativo al respecto es el de la prohibición de discriminación entre mujeres y hombres. Para lo demás, se deja a la voluntad de los negociadores sociales decidir si regulan en el convenio el ascenso y cómo lo regulan. Por eso, seguramente, los ANC no se pronuncian al respecto de la necesidad de objetivar el ascenso, pese a que una adecuada regulación convencional de la materia, no solo introduce objetividad y seguridad jurídica en la materia, sino que también puede ser una importante garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En todo caso, ante el silencio de los ANC no cabe hacer valoraciones sobre la adaptación de la negociación colectiva a los mismos en esta específica cuestión.

## 18.5. RETRIBUCIONES

Atendiendo a los ANC, los criterios a seguir en materia salarial se encuentran establecidos en el capítulo IV, debiéndose señalar que el tenor de los mismos es muy similar.

Con carácter general, se acuerda la conveniencia de adoptar una política de moderado crecimiento de los salarios, con la finalidad de adaptarse al contexto económico, apoyar la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro.

En consecuencia, señalan que la determinación de los salarios en la negociación colectiva debería tomar como referencia los siguientes tres aspectos:

1. La inflación prevista. La negociación salarial debe tomar como referencia el objetivo o previsión de inflación que el Gobierno establece cada año, desaconsejando la utilización de otras previsiones que no sean las oficiales.

2. La productividad. Puede haber incrementos superiores a la inflación prevista, dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, puesto que la mejora del poder adquisitivo de los salarios sostiene, en buena medida, el crecimiento económico y del empleo a través del aumento del consumo. Además se entiende que debe incrementarse la relación entre retribuciones y productividad.

3. La incorporación de una cláusula de revisión salarial.

En la medida en que hay que tener en cuenta otros aspectos que entran dentro de la estructura salarial, es conveniente la adecuación de la misma a la realidad sectorial y empresarial, debiendo tener en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados.

Asimismo, los ANC consideran necesaria la inclusión de la cláusula de inaplicación del régimen salarial que se apruebe en un convenio colectivo, debiendo establecerse las condiciones, procedimientos, etc., opción que se considera mejor que la remisión al procedimiento subsidiario legalmente establecido.

Atendiendo a estas recomendaciones, con carácter general los convenios colectivos han acogido la referencia del IPC previsto con la finalidad de proceder a la determinación salarial, incrementando en ocasiones con un pequeño porcentaje el mismo intentando incentivar a los trabajadores y atendiendo a las circunstancias del sector. También, en la medida que se trabaja con el IPC previsto, es habitual la inclusión de una cláusula de revisión salarial para el caso de desviaciones sobre el mismo.

En cuanto a la estructura salarial, se ha de señalar también que cada sector la ha intentado adecuar a la realidad y peculiaridades del mismo. En todo caso al respecto se aprecia una gran dispersión y variedad de complementos salariales, que sería bueno sistematizar.

Es de destacar que, habitualmente y así puede apreciarse en el estudio descriptivo que se hizo, se recogen como complementos

salariales partidas que en realidad serían percepciones extrasalariales pues responden a compensaciones de gastos, suplidos, dietas y conceptos similares.

Finalmente, en cuanto a la última recomendación, se ha de señalar que todavía existen convenios colectivos que no han incorporado a su articulado la cláusula de inaplicación salarial, siendo un aspecto que debe ser tenido en cuenta y corregido.

En todo caso ésta sí que aparece en los dos terceras partes de los convenios analizados y generalmente adoptando una fórmula muy parecida, la fijación de un plazo desde la aparición del convenio, muchas veces 30 días, para que la empresa que desee acogerse a la misma solicite dicha inaplicación a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a la Comisión Paritaria del convenio.

Algún convenio excluye que, salvo que exista acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, puedan acogerse a esta inaplicación aquellas empresas que ya lo hayan hecho durante dos años consecutivos o tres alternos en los cinco últimos (CC provincial de Cádiz de la Piel-Marroquinería y CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines).

## 18.6. TIEMPO DE TRABAJO

En esta materia, como se ha podido ver, la regulación en los convenios analizados es amplísima.

Pese a ello, la materia aparece en los ANC y en concreto en el ANC 2007, prorrogado para el 2008, para señalar las posibilidades que tienen los negociadores en orden a combinar la negociación sobre duración y distribución de la jornada, incluido el computo anual de la jornada y su distribución flexible, como un elemento más en orden a la negociación sobre flexibilidad y seguridad (capítulo V, 3 del ANC 2007), a lo que se añade la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias.

Realmente en el sector sí que se detecta en esta materia una amplia adaptación a algunas de las cuestiones previstas en el ANC, que incluso se reflejan en algunos convenios desde hace bastante tiempo, procediendo, sin duda, de anteriores acuerdos al respecto.

Así es habitual que los convenios computen la jornada por remisión al módulo anual.

Sólo 4 convenios no lo hacen así y siguen anclados en la regla de las 40 horas semanales, sin especificar el cómputo anual.

Son, pues, la excepción frente a la generalidad de los convenios que sí que acuden al cómputo anual como fórmula más flexible. En todo caso es muy habitual que los convenios introduzcan algún matiz en la distribución de esa jornada anual, matices que son muy diversos como ha podido comprobarse en el análisis detallado efectuado y que tienden a garantizar que la regla general es la distribución conforme a criterios de una cierta regularidad. Así, se encuentran remisiones a que la jornada será de lunes a viernes; en otros casos se fija la jornada máxima de los sábados o el número máximo de horas de trabajo diarias, etc.

Parece, pues, que existe una cierta prevención, lógica con matices, ante el cómputo anual como única regla de distribución, pretendiendo que ésta se complete con otras más concretas.

Puede verse, pues, que los convenios parten de una cierta regularidad en la distribución de la jornada como regla general o más usual pero, acogiendo la recomendación de los ANC, prácticamente la mitad de los convenios, 11 con claridad, introducen reglas que permiten flexibilidad de jornada sobre lo inicialmente establecido.

Las reglas generalmente son todas coincidentes en lo esencial, tal como se vio en el análisis pormenorizado, pues lo que se permite es que la empresa disponga de una bolsa de horas al año que pueda ubicar en el período en el que más le interese o, en aplicación práctica que produce los mismos efectos, que durante un período del año pueda alterar la jornada inicialmente establecida.

Se admite así una flexibilidad razonable que permite adaptarse a las necesidades productivas, pareciendo que existe un cierto convencimiento en el sector de que no es posible en algunos casos planificar totalmente de antemano esas necesidades al inicio del año, lo que justifica estos márgenes de flexibilidad. En algunos casos parece como si se admitiese una cierta concentración estacional de determinadas actividades o la existencia de claros períodos punta de producción que, sin llegar a caracterizar al sector, en general, como un sector de trabajo estacional o de temporada — lo que en alguna actividad puede estar más justificado y de ahí las referencias que antes se hicieron a la presencia de regulaciones sobre los contratos de trabajo de fijos discontinuos —, sí que contemplan soluciones puntuales para esos supuestos de intensificación estacional o puntual de trabajo, lo que parece acertado.

En todo caso, lo que se regula en cuanto a flexibilidad en la distribución de la jornada suelen ser supuestos de flexibilidad razonable, sujetos a la negociación en la empresa, con intervención en algunos casos de la Comisión Paritaria ante el desacuerdo de las partes (regla que debería extenderse a todos los casos y convenios pues es lo más lógico).

También, en orden a justificar la razonabilidad de la medida, muchos convenios recuerdan la necesidad de que la empresa justifique las razones, atribuyendo así un cierto carácter causal a la posibilidad y establecen límites a la utilización de la medida (número de horas, período temporal máximo, jornada máxima diaria o semanal que puede existir tras la aplicación de la flexibilidad, además de los que implican, ya de por sí, la exigencia de causa o la intervención de los representantes de los trabajadores, o la afirmación de que es una medida a aplicar sólo cuando con otras no se solventen de forma suficiente los problemas de la empresa).

Incluso, en algún caso, y con muy buen criterio, se señala que estas medidas no podrán afectar a aquellas personas a las que podrían plantear problemas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Así, por ejemplo, el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, excluye de la medida a todas las personas que tengan limitada su presencia en la empresa por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o período de lactancia.

En cuanto a la recomendación de limitar al máximo las horas extraordinarias, sólo en 7 convenios se aprecia alguna medida restrictiva de las mismas.

Se centran estas medidas, bien en señalar que deben suprimirse las horas extraordinarias habituales, aconsejando en algún casos acudir en su lugar a la contratación temporal o a tiempo parcial, bien en declarar, en algún caso además de lo anterior, que la utilización de horas extraordinarias es incompatible con la aplicación de medidas de flexibilidad horaria (por ejemplo así lo afirman el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) y el CC provincial de Alicante de la Industria de la Marroquinería y similares).

En todo caso, algunas de estas afirmaciones no son muy claras pues, por ejemplo, algún convenio considera fuera de las horas habituales, que acuerda suprimir, las que se deban a períodos punta de producción (CC provincial de Vizcaya de las Industrias de Marro-

quinería y similares) y sobre todas planea la duda de si realmente se cumplen, de si son eficaces y se respetan.

Puede verse, pues, que la negociación sobre horas extraordinarias en algunos casos se intenta ajustar a la recomendación de los ANC, pero que todavía sigue muy anclada en los términos tradicionales: determinación del número de horas a realizar, forma de compensación de las mismas, precio en el caso de que sean retribuidas.

En todo caso, no puede descartarse que algunas de estas cláusulas más tradicionales, si se cumplen realmente, lo que no siempre es fácil de saber, pueden conducir a una cierta disuasión en su realización. Al respecto puede hacerse remisión a las cláusulas que ya se analizaron en las que se obliga a compensarlas en descansos, o a las que fijan precios altos para el caso de que se retribuyan.

Puede concluirse, pues, que en esta materia, el tiempo de trabajo, ciertamente hay un intento de ajustarse a las recomendaciones de los ANC, aunque existan todavía convenios que ignoren las mismas, al menos en algunos aspectos y, en concreto y con más frecuencia, en materia de horas extraordinarias.

## 18.7. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

Al respecto de los derechos fundamentales del trabajador, en sentido estricto los convenios poco dicen. Sí que contienen referencias, aunque no siempre adecuadas, a la igualdad, a la conciliación y a los, en algunos convenios denominados, «*derechos de la mujer*».

Tras la entrada en vigor de la LOI cabe esperar que poco a poco los convenios apuesten por una regulación más consecuente con la igualdad, también desde la corresponsabilidad en la conciliación.

Además, al respecto de esa garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que no de los derechos fundamentales en general, pero sí respecto a la igualdad real y la prohibición de discriminación, se establece un anexo, el Anexo II, referido a la Igualdad de trato y Oportunidades en la Prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007. En éste anexo, de forma absolutamente correcta, no se equipara igualdad a conciliación, sino que se señala que la igualdad real también se deberá garantizar, por ejemplo, en el acceso, en la contratación, etc., evidentemente, en todos los pormenores de la relación laboral, inclu-

yendo cuanto sea necesario en materia de conciliación, pero como parte de la igualdad como todo y no como un derecho de la mujer.

En lo referente al acoso, además, hay otro anexo, el Anexo IV que contiene el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, articulando una serie de medidas que a modo de protocolo tratan de contribuir a erradicar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Lo cierto es que la repercusión de estos anexos ha sido escasa, posiblemente porque muchos de los convenios analizados están firmados con anterioridad; sería deseable que los negociadores del sector vayan acercando la regulación de sus convenios colectivos a estas premisas generales e interconfederales vigentes para el año 2008; en especial, por lo que aquí interesa, a los citados Anexo II, referido a la igualdad de trato y de oportunidades, y Anexo IV, relativo a la erradicación del acoso y violencia en el lugar de trabajo.

Es evidente que aunque dichas previsiones no se hayan recogido, su impacto va más allá de la negociación colectiva para el año 2008, pues recogen medidas que, de introducirse, serían de vigencia prolongada, incluso estables y permanentes en los textos convencionales; por ello, aunque aún no estén recogidas cabe esperar que en negociaciones futuras se incorporen de forma adecuada al texto de los convenios.

En todo caso, sobre lo que sí suele aparecer en algunos convenios: medidas de conciliación y regulación sobre el acoso, se hace remisión a lo que en los apartados respectivos se aborda, especialmente en los relativos a suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

## 18.8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con carácter general se puede decir que en el marco de la negociación colectiva sectorial estudiada en este trabajo, las previsiones sobre prevención de riesgos laborales no se ajustan tanto como sería deseable a lo acordado por los firmantes de los ANC sobre la materia, lo que hace que se deba prestar atención especial a lo regulado en esta materia y a las divergencias con lo pactado en el ámbito interconfederal, pues se trata de un tema de importancia, cuenta con atención creciente en los ANC y, además, tiene un indiscutible impacto en el sector.

Las razones para entender que no existe suficiente ajuste a lo previsto en la negociación interconfederal radican, básicamente, en que en la negociación colectiva sectorial no se contemplan todas las materias que el ANC recomienda regular y, además, cuando convencionalmente se abordan dichas materias, en pocos casos se hace siguiendo los criterios y pautas que propone el ANC.

El ANC recomienda tratar unas materias en la negociación colectiva sectorial, estableciendo los criterios y orientaciones que se deben seguir para hacerlo. Las materias a tratar son las siguientes: integración de la prevención; vigilancia de la salud; formación; y, otras, como los Delegados de Prevención, estrés laboral, etc.

No todas estas materias se incluyen en los convenios colectivos estudiados, más bien pocas de ellas, y, analizando la específica regulación convencional, también se llega a la conclusión de que la línea de actuación de los convenios colectivos no se ajusta, como se avanzó, a las pautas de intervención recomendadas en los ANC.

Si analizamos los temas propuestos, encontraremos básicamente cuanto a continuación se resume:

1º) La integración de la prevención. Sólo hay cuatro convenios colectivos que hacen referencia a cuestiones relativas a la integración de la prevención en las empresas.

La falta de atención de la mayoría de los convenios colectivos analizados por esta materia contrasta con la preocupación que por la misma manifiesta el ANC, incluyéndola entre las materias que recomienda para que sean tratadas en la negociación colectiva sectorial. Claramente en los subsectores estudiados no se sigue esta pauta marcada en el ANC, pues sólo se hace referencia a la evaluación de riesgos en tres convenios colectivos y, en éstos, la regulación es bastante pobre, pues se limitan a recoger parcialmente la regulación contenida en el art. 16.2,a) de la LPRL (CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

Sólo en un convenio colectivo se aborda la planificación de la prevención, pero también se concreta poco más de lo ya establecido en el art. 16 de la LPRL (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, concretamente en el art. 107.4).

No existe, pues, una auténtica sensibilidad hacia la integración de la prevención en el desarrollo normal del proceso productivo, como un componente esencial más del mismo. Claro es, ello es lo que se desprende de la negociación colectiva, la realidad de si en las empresas ocurre así o no, no se refleja obviamente en estos convenios, pero cabe pensar que la ausencia de amplias referencias en los convenios refleje, también, lo que ocurre en el ámbito interno de muchas empresas.

2º) La vigilancia de la salud. El ANC recomienda que a través de la negociación colectiva sectorial se contemplen dos cosas:

a) Que los reconocimientos médicos de carácter general o inespecíficos paulatinamente vayan siendo sustituidos por exámenes de salud específicos dirigidos a un cumplimiento adecuado de la normativa. Las disposiciones en este sentido se deben acompañar con medidas concretas en el puesto de trabajo.

b) Por otra parte, se señala también que la aplicación de la vigilancia específica de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con su puesto de trabajo debe favorecer la detección de enfermedades profesionales.

En relación con el tema de la vigilancia de la salud la atención de la negociación colectiva sectorial estudiada se centra exclusivamente en los reconocimientos médicos y sí que se detecta cierta tendencia a que los exámenes de salud sean específicos, aunque los convenios colectivos no precisan en qué términos, como sería lo más deseable en la línea de regulación propuesta por el ANC.

El contenido de los reconocimientos médicos está, en efecto, escasamente tratado. No se concreta en casi ningún convenio; sólo en cuatro, de forma muy vaga, se señala que los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos y adecuados a las circunstancias que afecten al puesto de trabajo (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares; y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

Además de los anteriores, y en sentido parcialmente coincidente, el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería,

Confección en Piel e Industrias afines, prevé la posibilidad de que el contenido del reconocimiento médico se amplíe en aspectos específicos y analíticos.

También algunos convenios intentan concretar algo más los reconocimientos médicos, pues en alguno se prevé una vigilancia de la salud particularizada para aquellas personas y grupos que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 38).

Puede concluirse, pues, que sí que se detecta una cierta preocupación, un movimiento de regulación, siquiera incipiente, que sustituya los reconocimientos médicos genéricos e inespecíficos, que poco garantizan, por otros más concretos y adecuados a las circunstancias personales y/o laborales de los trabajadores a los que se practican. Es todavía una minoría de convenios, pero en ellos, no en los restantes, se aprecia un intento por reflejar en sus textos la recomendación del ANC, bien que, como se ha dicho, no son la mayoría y ni siquiera, generalmente, lo acordado es lo suficientemente concreto.

3º) La formación. La formación de los trabajadores en materia de prevención es otro de los temas que el ANC recomienda que se incorpore a la negociación colectiva sectorial, en cuanto que se considera una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva y los cambios actitudinales.

Pese a que lo anterior parece evidente y pese a que existe un cierto convencimiento que hemos detectado en los agentes sociales y empresariales del sector de que hace falta más cultura preventiva — tanto entre los empresarios como entre los trabajadores —, sin embargo, sólo tres de los convenios colectivos analizados aluden al tema. Ello sólo puede reflejar o falta de interés por la materia — lo que no creemos — o auténtica dificultad para llevar a compromisos sobre la cuestión. En cualquier caso, desde luego, la situación produce una cierta inadecuación a lo acordado en el ANC.

Las referencias concretas a la formación de los trabajadores sólo pueden verse en los siguientes convenios: CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, art. 71; CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, art. 45; y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 36.

Pero incluso en estos convenios no se siguen claramente las dos recomendaciones hechas por el ANC para regular convencionalmente la formación en materia de prevención.

En efecto, estas recomendaciones son:

a) Incluir, de forma orientativa, el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función, agrupando así los criterios formativos y el número de horas de formación o, en su caso, de adiestramiento, de manera homogénea por riesgos y puestos de trabajo de cada sector.

b) Concretar el número de horas de formación de los Delegados de Prevención en función de la peligrosidad de la actividad.

Se aprecia, pues, el intento de los ANC de que la negociación sobre la materia no se quede en el plano general, sino que sirva para concretar en el sector o en las actividades preventivas, las normas generales de prevención, cuya reiteración es innecesaria pues ya existen.

Lo cierto es que, como se avanzó, no se puede decir que la regulación convencional estudiada siga las recomendaciones dadas por el ANC en esta cuestión, pues se limita a reproducir, total o parcialmente, los arts. 19 y 37.2 de la LPRL, sin hacer ninguna aportación a lo dispuesto en la ley.

Además, a la formación de los Delegados de Prevención sólo se refiere un convenio colectivo que limita su regulación a disponer que el plan de formación de los Delegados de Prevención será acordado en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y que la empresa tiene la obligación de facilitar la asistencia a cursos, debiendo el Delegado de Prevención acreditar la asistencia a los mismos (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, art. 37).

En todo caso es destacable el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, que parece tener una mayor preocupación por la formación preventiva, en cuanto establece la obligación de la empresa de garantizar que toda la plantilla reciba la información y formación correspondiente a los productos químicos que manipulen y puedan ocasionar riesgos en su puesto de trabajo. La ficha de seguridad de estos productos deberá estar disponible y visible en el puesto de trabajo a disposición de cualquiera (art. 107. 7).

En general pues, se avanza poco — casi nada — en la recomendación del ANC de concretar en el ámbito específico los aspectos relativos a la formación de los trabajadores y de los Delegados de Prevención.

4º) Los Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son pieza clave desde la perspectiva del ANC, pues se hacen hasta cinco recomendaciones para su regulación por la negociación colectiva sectorial.

Al margen de los criterios sobre formación, a los que antes se ha aludido, el ANC marca las siguientes directrices:

a) El crédito horario de los Delegados de Prevención se debe incluir en los convenios colectivos del ámbito sectorial y territorial más amplio posible.

b) Podrá negociarse el establecimiento de procedimientos distintos de los previstos legalmente para designar a los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores.

c) También podrá negociarse la inclusión de los criterios y las formas en que los Delegados de Prevención han de colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.

d) Se deben precisar las competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud para promover de forma activa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores.

Contrasta con ese interés de la negociación interconfederal, la escasa regulación que demuestra la negociación colectiva sectorial estudiada sobre los Delegados de Prevención. Los convenios colectivos que los regulan son realmente pocos y, por regla general, introducen pocas variaciones e innovaciones en la regulación legal.

Incluso las pocas regulaciones novedosas que hay, en muchos casos, son criticables, pues en algún caso y según como se interpretan, podrían contravenir lo establecido en la ley y, en cualquier caso, normalmente no siguen las pautas marcadas por el ANC.

Concretando un poco más se puede decir que:

— La designación de los Delegados de Prevención sólo se trata en un convenio colectivo, y no para establecer procedimientos de designación distintos de los previstos legalmente como requiere el ANC. Esta posibilidad, que también está prevista en la Disposición adicional cuarta de la LPRL no se recoge en ninguno de los convenios colectivos sectoriales estudiados. El único que alude a la designación de los Delegados de Prevención lo hace para disponer que serán *«elegidos por y entre la representación sindical»*. La verdad es que en un sector caracterizado por la existencia de muchas pequeñas empresas podría ser interesante la regulación de otras formas de elección de los Delegados de Prevención (delegados territoriales, sectoriales, etc.), utilizando al respecto las experiencias que en algún otro sector existen.

— Sobre el crédito horario poco se dice en los convenios colectivos estudiados. Sólo dos lo mencionan y, precisamente, al regularlo parece que, según como se interprete, contravienen lo establecido en la LPRL, restringiendo el número de horas que corresponden a estos Delegados, desviándose así del espíritu del ANC que parece ir más en la línea de desarrollar, concretar e, incluso, mejorar el régimen legal. En todo caso, cabría otra interpretación, aunque no es clara en función del texto literal de los convenios, que sería la de entender que las horas reconocidas son adicionales a los que esos trabajadores disfrutaban como representantes de los trabajadores, en cuyo caso sí que se estaría mejorando la regulación legal. Convendría pues que, por lo menos, lo negociado fuese más claro.

— Sobre las competencias de los Delegados de Prevención para promover el cumplimiento e implicación de los trabajadores en materia preventiva, y sobre los criterios y formas de colaboración con las empresas en la mejora de la acción preventiva, nada hay que resaltar de la negociación colectiva sectorial analizada en línea con lo indicado por el ANC, a salvo de un convenio colectivo que dispone que los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, en tanto que facultados para realizar el control y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, podrán denunciar ante la empresa y la Autoridad Laboral competente aquellos casos en que existan riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, pudiendo recabar asimismo la presencia de técnicos del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo e informar preceptivamente de los accidentes que se produzcan en el centro de trabajo, lo que, por otro lado, poca innovación supone sobre lo que legalmente está

reconocido (CC provincial de Alicante de la Industria de reseñar Marroquinería y similares).

5º) El estrés laboral. Como cuestión específica el vigente ANC (2007-2008) manifiesta especial interés por el estrés laboral, sin embargo la negociación colectiva de este sector no lo trata. En esta materia el ANC se remite a lo establecido en el Acuerdo Europeo que proporciona pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad, tanto para crear una sensibilización y mayor comprensión de esta materia, como para prevenir, eliminar o reducir el problema del estrés laboral (ANC 2007 capítulo VII: Seguridad y salud en el trabajo. Estrés laboral). Posiblemente la negociación colectiva estudiada no ha tenido tiempo todavía de recoger el tema que, sin duda, sí debe tener incidencia en el sector, especialmente si se trabaja a ritmos medidos, a destajo, etc.

6º) Otras materias. El ANC asigna expresamente a la negociación colectiva sectorial estatal — de la que como se analizó sólo existen tres convenios y en dos subsectores, cuero y calzado — el tratamiento de otras materias y también establece los criterios y orientaciones que deben seguir para hacerlo. Para esta materia concreta se recogen en el Anexo III sobre Seguridad y Salud en el trabajo en la prórroga para el año 2008 del ANC 2007, y en el capítulo VII del ANC 2007, las siguientes recomendaciones:

a) El establecimiento de órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario. De los tres convenios colectivos estatales analizados sólo dos prevén la constitución de una Comisión Paritaria sectorial. Convencionalmente se establece su composición, funciones y demás aspectos en el CC estatal de la Industria del Calzado, en la Disposición transitoria tercera y en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, en el art. 109.

Interesa señalar que en la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior al estatal sólo se prevé la constitución de una Comisión Paritaria sectorial en un convenio colectivo, concretamente en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería. Expresamente se indica que su función será resolver cualquier controversia que suscite la aplicación de la LPRL.

b) La promoción de la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas. Ninguno de los convenios colectivos sectoriales estudiados, ni estatales, ni

de ámbito inferior, incorpora medidas claras o distintas de cuanto legalmente se establece dirigidas a lograr este objetivo propuesto por el ANC.

c) La renovación del concierto del Servicio de Prevención ajeno. El ANC, entre las líneas de actuación, recoge la renovación del concierto del Servicio de Prevención ajeno, disponiendo varias reglas al respecto; así se señala que la renovación del concierto se negociará y, en su caso, se acordará en el seno del Comité de Seguridad y Salud; que, en caso de desacuerdo, el empresario presentará un informe motivando su decisión; y que, en función de su viabilidad jurídica, se podrá acudir de mutuo acuerdo a órganos de solución extrajudicial de conflictos laborales para dirimir las discrepancias al respecto.

Pues bien, las únicas referencias convencionales a los servicios de prevención ajenos encontradas se refieren a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y las realizan tres convenios colectivos sectoriales pero, ninguno de ámbito territorial estatal, como requiere el ANC, sino de ámbitos inferiores: interprovincial y de comunidad autónoma.

En uno de los convenios colectivos se regula el cambio de Mutua. Para tal eventualidad se dispone que la Dirección de la empresa lo notifique por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en una reunión convocada al efecto con una antelación mínima de 15 días, y que el empresario debe justificar a dicha representación el cambio de la gestión de la IT, cuando se produzca (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 62).

En los otros dos convenios colectivos se establecen disposiciones para la elección de Mutua dentro de la línea marcada por el ANC, pues se prevé que se haga con la participación del Comité de Seguridad y Salud y los delegados/as de prevención, requiriendo a los representantes de los trabajadores el preceptivo informe cuando así esté dispuesto legalmente (CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares y CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz).

d) Se recomienda que a través de la negociación colectiva se promueva la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en

la empresa, en las cuestiones relacionadas con la modalidad organizativa preventiva de la empresa y, en su caso, con la gestión realizada por el servicio de prevención ajeno.

Sobre el tratamiento de estas materias en la negociación colectiva sectorial estatal nada hay que reseñar. De cualquier forma, la participación de los representantes de los trabajadores en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales ya está prevista legalmente en el art. 32 de la LPRL, pero, al margen de esa disposición, nada se refleja en los convenios analizados.

No puede decirse, pues, que en esta materia se haya avanzado en la recepción en los textos de los convenios analizados de las recomendaciones efectuadas por los ANC.

Puede, pues, concluirse, como se avanzó, que en esta materia no existe un suficiente seguimiento de las recomendaciones de los ANC lo que, como ya se dijo, no debe atribuirse, muy posiblemente, a desinterés por la materia, sino a dificultades para llegar a acuerdos sobre la forma de concretar en el sector las reglas generales o, directamente, a falta de acuerdo sobre los elementos a negociar.

## 18.9. PROTECCIÓN SOCIAL

En la materia los ANC abordan los problemas derivados de los compromisos de pensiones y similares existentes en las empresas, especialmente en orden a la obligación de exteriorizar los compromisos por pensiones, conocidos vulgarmente como premios de jubilación.

Así, el ANC 2007, prorrogado para el año 2008, partiendo de una valoración positiva del papel que ha desempeñado la previsión social complementaria, aconseja que la negociación colectiva reoriente la misma, como no puede ser de otro modo, hacia las fórmulas legales: planes de pensiones y contratos de seguro, en su caso colectivos.

En general, en los convenios analizados, se detectan tres grandes temas en materia de previsión social complementaria.

Uno, ajeno a las previsiones de los ANC, el establecimiento de complementos de la prestación por incapacidad temporal.

Los otros dos, seguros y premios de jubilación, claramente relacionados con las previsiones de los ANC.

Sobre los premios de jubilación, los convenios no siempre han prestado atención a la obligación de exteriorizar los mismos, reconvirtiéndolos en planes de pensiones. Es más, posiblemente ante la estructura del sector, en el que predominan las pequeñas empresas, como se ha visto en la parte descriptiva, no se encuentran en general compromisos al respecto.

Aunque sobre esta materia se hace referencia, por razones sistemáticas y por lo que ahora se verá, al abordar la negociación sobre la extinción de los contratos, puede señalarse aquí que, en realidad, los convenios han operado en tres direcciones, algunas de ellas explicables por el momento en que se firmó el convenio:

1<sup>a</sup>) Ignorando la obligación de exteriorizar los premios de jubilación y manteniendo en su texto la existencia de estos premios.

Ello, generalmente, se produce en convenios firmados hace años y que no se han renovado o en los que la última renovación data de momentos anteriores a la entrada en vigor de la obligación de exteriorizar estos complementos.

2<sup>a</sup>) Manteniendo los premios de jubilación pero encargando un estudio sobre la obligación de exteriorizar los mismos a la Comisión Paritaria.

Esta cláusula aparece, por ejemplo, en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Confección de Peletería.

3<sup>a</sup>) Aludiendo a estos premios bajo la forma de compensaciones por cese en la empresa para los trabajadores que tengan una cierta edad.

Estas cláusulas, que son las más habituales y desde luego las presentes en los convenios más modernos, evitan así una vinculación directa con los complementos de pensiones pretendiendo eludir la obligación de exteriorizar.

Puede confirmarse, pues, que realmente en el sector no se aprecia la existencia de planes de pensiones de empleo pactados en convenio.

En cuanto a la existencia de seguros de vida, es bastante habitual en el sector. Está presente en prácticamente la mitad de convenios, aunque con soluciones diferentes, pues mientras en 5 casos queda claro que es un seguro que suscribirá la empresa, en otros 5 queda claro lo contrario, señalándose que la empresa se limitará a entregar una cantidad al trabajador si éste suscribe individualmente el citado seguro.

Sólo en un caso hay absoluta falta de adaptación, en este aspecto, a las recomendaciones de los ANC, manteniéndose con total claridad socorros por fallecimiento, invalidez, etc., a cargo directamente de la empresa y no cubiertos mediante el correspondiente seguro externo. Así se aprecia en el art. 38 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares.

En general puede decirse, pues, que los convenios analizados no contemplan planes de pensiones y en algunos casos, especialmente por tratarse de convenios antiguos, mantienen premios de jubilación en sentido estricto.

En cuanto a la previsión social en materia de fallecimiento o invalidez, salvo en un caso, el que se acaba de citar, los convenios, o no contemplan la cuestión o, si lo hacen, se ajustan a las previsiones de los ANC acudiendo a la exteriorización mediante los correspondientes seguros.

## 18.10. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica está, en términos generales, ausente en la regulación convencional analizada, pero también está ausente en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del 2005 y en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del 2007, prorrogado para el 2008, pues ninguno de ellos se pronuncia al respecto de la necesidad de contemplar esta materia en la negociación colectiva.

En este sentido el silencio negocial es coherente con lo que hacen la negociación interconfederal, por más que la materia no es poco importante, y, al igual que ocurría con la movilidad funcional, es una medida de flexibilidad interna que bien utilizada puede perfilarse como una seria alternativa a las medidas de flexibilidad externa — de entrada y de salida —, es decir, fundamentalmente a la contratación temporal y al despido.

Una adecuada regulación en el convenio colectivo facilitaría que la movilidad geográfica pudiese cumplir ese papel razonablemente flexibilizador, pero posiblemente la ausencia de la misma se deba a que es una medida que, vista la estructura empresarial del sector, resulta de nula o residual aplicación.

En todo caso, en el plan de apoyo al sector, recientemente aprobado, se contemplan ayudas, no tanto a la movilidad geográfica

intraempresarial, como a la movilidad geográfica interempresarial, estableciendo ayudas para los trabajadores excedentes del sector que tengan que cambiar de residencia para encontrar empleo. Al respecto se hace remisión a cuanto ya se expuso.

### 18.11. LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Lo que se predica respecto a la movilidad geográfica es plenamente aplicable a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Tampoco el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del 2005 y el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva del 2007, prorrogado para el 2008, se pronuncian al respecto de la necesidad de que los convenios contemplen la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En los convenios analizados, salvo las cuestiones relativas a los sistemas de organización del trabajo, con la implantación de sistemas de trabajo medida, nada se regula.

Puede repetirse, pues, cuando se dijo al respecto de la movilidad geográfica.

En todo caso, la existencia de sistemas de organización del trabajo, con el consiguientemente establecimiento de incentivos por producción, e incluso la existencia de trabajo a destajo que, aunque no encuentra reflejo abundante en la negociación colectiva analizada, sí que aparece en algún convenio, especialmente en el sector del calzado y que, desde luego, parece que existe en el sector, pueden relacionarse con las recomendaciones de los ANC en materia retributiva pues, sin duda, introducen un elemento de variabilidad en el salario que lo hace depender, siquiera parcialmente, de la productividad.

En todo caso, el impacto de esta medida queda siempre mitigado por el hecho de que en las tablas salariales se opte, como es tradicional en toda la negociación colectiva del Estado español, por la fijación de un salario base por unidad de tiempo, que además constituye, generalmente, la parte más esencial de la retribución del trabajador.

Obviamente esta fórmula introduce mayor seguridad, pero hace el salario más invariable y menos dependiente de los ciclos productivos.

En todo caso, en atención a las recomendaciones sobre una flexibilidad pactada, es positivo que ese aspecto al que hicimos referen-

cia, los sistemas de organización del trabajo, que parece de una cierta importancia en el sector, e incluso en algún caso la determinación de la retribución en los sistemas de trabajo a destajo, sean objeto de negociación colectiva y de acuerdo sobre conceptos básicos en la materia que, si bien no difieren esencialmente de los que se utilizan en los estudios técnicos en la materia (tiempo maquina, rendimiento óptimo, coeficientes de necesidades personales, etc.), se contractualizan, estableciéndose por pacto entre los interesados.

En la misma medida son positivas las regulaciones que ratifican la participación de los representantes de los trabajadores en la materia o el auxilio a los mismos por parte de los técnicos de las organizaciones sindicales, referencia bastante habitual en los convenios que aluden a estas cuestiones, como también las cláusulas que atribuyen funciones a la Comisión Paritaria ante los desacuerdos que en el seno de las empresas puedan producirse (CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, CC estatal de la Industria del Calzado, etc.).

#### 18.12. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (EXCEDENCIAS Y OTRAS SUSPENSIONES)

Con carácter general se puede decir que en estos subsectores el tratamiento convencional de las suspensiones del contrato de trabajo no supone un gran avance en la igualdad entre mujeres y hombres y en la conciliación de las necesidades productivas y las de índole personal o familiar, más allá de lo establecido en la legislación.

Las razones son las siguientes:

1<sup>a</sup>) Los convenios consultados, en la mayoría de las ocasiones se limitan a incorporar la regulación legal, sin introducir ninguna novedad que pudiera favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación laboral, personal y familiar.

2<sup>a</sup>) En otras ocasiones, los convenios colectivos ni siquiera se ajustan a la normativa vigente pues no han ido adaptando sus contenidos a los avances normativos que sobre estas materias se han ido produciendo, manteniendo regulaciones obsoletas que, desde luego, son ilegales en cuanto empeoren lo reconocido en las normas estatales.

3<sup>a</sup>) Hay otros casos en que los convenios entran a regular la materia, pero lo hacen en algunos aspectos contradiciendo la ley y

consiguiendo precisamente con ello lo contrario de lo pretendido pues, en lugar de facilitar, se obstaculiza la igualdad entre hombres o mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, creando dudas sobre lo que puede estar vigente o sobre lo que realmente debe aplicarse.

4ª) Sólo ocasionalmente los convenios colectivos se encargan de abordar cuestiones no previstas por la norma estatutaria, así como de establecer una regulación de mejora sobre ciertos aspectos, lo que en ambos casos supone, visto el panorama general, un logro importante en la consecución de la igualdad y conciliación.

Concretando todo lo anterior en los contenidos negociados se detecta lo siguiente:

1º) Especialmente significativo de las deficiencias apuntadas es el tratamiento sobre suspensión por maternidad. Sólo hay diez convenios colectivos que regulan la suspensión contractual por maternidad, adopción y acogimiento, lo que denota escaso interés por regular la materia, pues son sólo la mitad escasa de los convenios analizados. Además, en dos casos el convenio se limita a reiterar la regulación legal.

En los otros ocho convenios que abordan la cuestión, se recogen los aspectos básicos de la regulación legal pero manteniendo, generalmente, una redacción desfasada, ya superada por modificaciones normativas sobre disfrute del permiso por maternidad de los dos progenitores. En estos convenios colectivos su disfrute simultáneo o sucesivo queda condicionado a que «*en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre no suponga riesgo para su salud*». Sin embargo, la actual regulación legal de esta suspensión en el art. 48.4 del ET ya no recoge tal condicionamiento.

También en la regulación de esta materia se pueden encontrar aspectos regulados contraviniendo lo dispuesto en la ley como es el caso de dos convenios colectivos que disponen que las 16 semanas ininterrumpidas de descanso por maternidad serán «*ampliadas por un parto múltiple hasta 18 semanas*», cuando lo que en el art. 48.4 del ET se dispone actualmente es que la ampliación por parto múltiple será de dos semanas «*por cada hijo a partir del segundo*».

Sin duda, esta falta de ajuste podría explicarse en algunos casos por la presencia de convenios firmados antes de las modificaciones legales, pero ello cuestiona estas regulaciones por la inexistencia de mecanismos que permitan adaptar lo pactado a los cambios legislativos, e incluso cuestiona la conveniencia de que, en temas en los que

la regulación legal se modifica con una cierta frecuencia, los convenios reproduzcan literalmente lo regulado en las normas estatales. Ello sólo sería justificable cuando se quisiese mantener una regulación inmune, a favor del trabajador, a los posibles cambios legales, pero no en los demás supuestos.

2º) La regulación convencional de las excedencias por cuidado de hijos y de familiares, presenta un panorama algo similar. A estos supuestos de excedencia se refieren doce de los convenios colectivos analizados; sin embargo, en varios de estos convenios, cuatro en concreto, únicamente se reitera lo establecido legalmente. Hay otros que entran a regular las excedencias, pero también lo hacen en algunos aspectos contradiciendo la ley, por falta de adaptación a los cambios normativos, pues limitan el ejercicio de este derecho a uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen, sin siquiera exigir que sean de la misma empresa.

En algunos otros casos, los convenios sí que establecen una regulación de mejora, que supone un gran avance, pues disponen que el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo se extiende a todo el periodo de excedencia y no sólo al primer año.

3º) Indicativo de la insuficiente atención que se presta a la materia es la regulación del permiso por paternidad. Sólo en tres convenios colectivos se hace referencia a la suspensión por paternidad. Esta falta de atención es especialmente chocante en la medida en que el art. 48 bis del ET reenvía a los convenios colectivos la regulación de los términos en que el trabajador deberá comunicar al empresario la suspensión del contrato de trabajo por paternidad y, además, sorprende porque precisamente ésta una de las materias sobre las que expresamente incide el ANC (prórroga para 2008, Anexo II: Igualdad 2. Medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral). La regulación que aparece en los convenios carece de interés práctico, ya que no introduce ninguna variación sobre lo establecido legalmente en el art. 48 bis del ET. Sólo el CC estatal de la Industria del Calzado añade, como regulación de los términos del ejercicio de este derecho, que el trabajador debe preavisar a la empresa del ejercicio del mismo al tiempo que solicita el permiso (o la suspensión si hubiese optado por ejercerla compartida con la madre). El convenio dispone que en ambos supuestos, salvo acuerdo diferente con la empresa, la suspensión se realizará inmediatamente a continuación del permiso o de la suspensión compartida.

4º) Hay que destacar el avance importante que supone la inclusión a través de la negociación colectiva de supuestos de excedencia

no previstos por la norma estatutaria o que mejoran claramente lo establecido en ella, supuestos que, además, tienen trascendencia en la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de las necesidades productivas y las de índole personal o familiar. Son varios los supuestos de este tipo recogidos en los convenios colectivos del sector estudiado: la excedencia por enfermedad grave o accidente de cónyuge o familiar, tal como la regula el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares y la excedencia por matrimonio, regulada en el CC estatal de la Industria del Calzado. A ellos se suman las excedencias por estudios o para la realización de tareas de cooperación o en organizaciones no gubernamentales que en algún caso muy concreto se regulan.

En general, pues, la negociación en la materia es escasa y no parece ajustarse a las recomendaciones del ANC 2007-2008, que en esta materia se refieren esencialmente a las cuestiones relativas a la necesaria igualdad entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

En todo caso, nuevamente la presencia de convenios anteriores a esas disposiciones puede explicar en algunos casos la falta de recepción de las citadas recomendaciones, pero debería caminarse en orden a la superación de esa insuficiencia de regulación convencional en la materia.

### 18.13. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Al respecto de esta materia conviene diferenciar dos grandes subapartados, visto el tratamiento que hacen los ANC: los procesos de reestructuración y las reglas sobre jubilación y contrato de relevo.

#### 18.13.1. Los procesos de reestructuración

En el ANC para 2007 en el capítulo V: Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta (apartado 3. Flexibilidad y seguridad. Reestructuraciones. Observatorios. Absentismo) se establecen las directrices sobre procesos de reestructuración, disponiéndose con carácter general que *«las situaciones de dificultad deben ser abordadas teniendo en cuenta, cuando sea posible, la anticipación y valoración de las consecuencias sociales»*.

A tales efectos se recogen las directrices siguientes:

1. La explicación y justificación de los cambios. Una adecuada información a tiempo, explicando y justificando los cambios a los trabajadores y sus representantes favorece un clima de confianza para el proceso de discusión posterior.

2. El desarrollo de la empleabilidad favorece la movilidad interna y externa y asegura el éxito de la reestructuración.

3. La dimensión territorial, dadas las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio.

4. La situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

5. La gestión de las reestructuraciones, teniendo en cuenta las consecuencias sociales relativas a los condicionantes de la empresa, el régimen fiscal, la legislación nacional, los convenios colectivos y las necesidades y elección de los trabajadores, y abordando posibles alternativas, tales como la reclasificación interna o externa, la formación, la reconversión, el apoyo a la creación de empresas, las jubilaciones, los planes personales para los trabajadores o los acuerdos para diversificar las formas de empleo y un acompañamiento personalizado de los asalariados.

Siendo éstas las pautas que debieran inspirar la negociación colectiva en esta materia, la revisión de los convenios colectivos estudiados arroja un resultado bastante pobre.

Con carácter general no se puede decir que la regulación convencional de los expedientes de regulación de empleo se adecue a lo establecido en los ANC. La razón principal estriba en el escaso número de convenios que hacen referencia a esta cuestión. Sólo seis de los convenios estudiados mencionan la materia. Este vacío normativo, por otra parte, no es más que reflejo o consecuencia de la escasa regulación que se presta, en general, a todo lo relativo a la extinción del contrato, en general e incluyendo el despido disciplinario.

— Concretamente, entre los convenios que se refieren a los expedientes de regulación de empleo, aunque con una regulación insuficiente, el único que se puede considerar más en línea con lo establecido en el ANC 2007 es el CC estatal de la Industria del Calzado. Bajo el título reestructuración de plantilla en el art. 33

establece algunas reglas adicionales a las ya contempladas en el art. 51 del ET y en el RD 43/1996 sobre el procedimiento al que deberán ajustarse las empresas para proceder a la extinción o suspensión de la relación jurídico laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla. De cualquier modo tampoco se puede decir que su regulación sea completa desde la perspectiva del ANC pues, aunque da cumplimiento a la directriz sobre «*la explicación y justificación de los cambios*», sin embargo no incide en «*la gestión de las reestructuraciones*», no regulando nada al respecto.

Los restantes convenios colectivos siguen aún en menor medida las directrices recogidas en el ANC. En algún caso la regulación es parcial; ya sea porque el convenio se limita a copiar la regulación establecida en el art. 51 del ET sobre despidos colectivos y al hacerlo olvida mencionar trámites, como el periodo de consultas; o ya porque el convenio establece el procedimiento pero olvidando alguna de las causas del despido colectivo por decisión empresarial.

No puede decirse, pues, que en esta materia exista recepción de las recomendaciones de los ANC. Puede pensarse si ello se debe a que la estructura productiva de pequeña empresa que predomina en el sector hace que los ajustes de plantilla se produzcan al margen de los expedientes de regulación de empleo.

En todo caso, conviene recordar que las medidas de apoyo al sector aprobadas por el Gobierno sí que introducen algunas medidas laborales relativas a los procesos de reestructuración, lo que, de algún modo, suple parcialmente la falta de negociación sobre la materia.

### **18.13.2. Medidas sobre jubilación y contrato de relevo**

En el ANC para 2007 en el capítulo V: Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta (apartado 1. Empleo y contratación) se establecen disposiciones sobre la jubilación, en concreto sobre jubilación forzosa y sobre jubilación parcial y el contrato de relevo como medidas de mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.

1º) Sobre el establecimiento de cláusulas en los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación, cabe decir que no todos los convenios establecen la denominada jubilación forzosa de los trabajadores. Sólo tres lo hacen: el CC estatal para las Industrias del

Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería; el CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

Atendiendo a las previsiones del ANC, se puede decir que la negociación colectiva, cuando la hay, lo que como se ve ocurre en pocos casos, se ajusta plenamente a lo establecido en el mismo pues, salvo en un convenio colectivo que establece la edad de jubilación «a partir de los 64», la restante regulación convencional concuerda con lo establecido legalmente, en línea con lo dispuesto en el ANC.

Concretamente, de las regulaciones convencionales, hay que destacar dos cosas:

1ª) Sobre la edad de jubilación obligatoria. Sólo en dos de ellos se fija en 65 años, coincidiendo esta edad con la que establece la normativa de seguridad social como edad ordinaria de jubilación; por tanto, se puede decir que en este aspecto ambos convenios se ajustan al imperativo legal al cumplir la exigencia prevista en la Disposición adicional 10ª ET.

Sin embargo, como ya se puso de manifiesto en el análisis particularizado, resulta de dudosa legalidad el art. 36 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) en la medida en que posibilita la jubilación forzosa «a partir de los 64 años», pues esto supone que el trabajador deberá jubilarse obligatoriamente antes de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo que se interprete que lo que se está haciendo es obligar a la empresa a aceptar la petición de jubilación a los 64 años, sustituyendo a estos efectos al trabajador para que pueda darse dicha jubilación.

2ª) Sobre las razones de empleo a las que debe estar vinculada la jubilación forzosa en la negociación colectiva según la Disposición adicional 10ª ET, los convenios que tratan la materia no se limitan a mencionarlas genéricamente, sino que concretan las medidas que en tal sentido debe adoptar la empresa. Así, en todos se establece la obligación de la empresa de realizar nuevas contrataciones, y se precisa en qué términos debe hacerse, disponiendo por ejemplo que se haga:

— Mediante contratos indefinidos o transformación de un contrato temporal en indefinido (CC estatal para las Industrias del

Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, art. 95).

— Mediante un contrato indefinido dentro del mismo grupo profesional (CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y similares de Madrid, Castilla-la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, art. 76).

#### 2º) Sobre el contrato de relevo.

Los convenios colectivos, al regular la jubilación anticipada voluntaria se limitan a recoger lo establecido legal y reglamentariamente. Concretamente sobre la exigencia de celebrar un contrato de sustitución por el periodo de tiempo que resta hasta que el trabajador jubilado anticipadamente alcance la edad ordinaria de jubilación, por regla general, se ajustan a lo establecido normativamente; sólo cuatro convenios complementan algo esa regulación exigiendo adicionalmente que el contrato que se celebre tenga las mismas características que el contrato del trabajador que se jubila.

No parece, pues, que se potencie el uso del contrato de relevo, tal como se desprende de las recomendaciones del ANC.

### 18.14. DERECHOS COLECTIVOS

Pese a la mención expresa que a partir del ANC para el año 2003 existe sobre la conveniencia de que en los convenios colectivos se trate la incidencia que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) tienen en las relaciones laborales, en relación con el desarrollo de las funciones asignadas a los representantes de los trabajadores, en ninguno de los convenios analizados se ha encontrado referencia alguna a la posible utilización de medios informáticos como instrumentos al servicio de aquellos, como, por ejemplo, un tablón virtual o el correo electrónico, lo que quizás se justifica en que, por las actividades que se desarrollan en este sector, no es tan habitual que en el equipo de trabajo de los representados se integre un ordenador, pero debería ser considerado en la negociación futura, pues es imparable el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, las cuales han llegado de lleno al ámbito empresarial; por tanto también será conveniente ir pensando en su aplicación a las relaciones laborales en cualquier sector, y en lo que aquí corresponde, específicamente al ejercicio de algunos derechos colectivos, aunque ciertamente en este sector siempre será

un obstáculo a la extensión generalizada de estas posibilidades la estructura de pequeña empresa que predomina y el tipo de actividad que se realiza.

Por otra parte se venía avisando en los sucesivos ANC, desde el negociado para 2005, sobre la aprobación de la Directiva relativa a los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores (COM 2002/14/CE), y del proyecto de ley que en respuesta a la misma y como transposición de sus contenidos iba a producir la reforma del art. 64 del ET — recuérdese que se realizó por la ley 38/2007, de 16 de noviembre —, encargado de establecer las competencias de los representantes de los trabajadores. Modificación ésta que introduce materias hasta entonces no contempladas en la enumeración de facultades de los representantes que efectúa el citado art. 64 del ET. Así, hay aspectos que hasta la reforma legislativa no se encontraban en el ámbito material del derecho de información — ni activa, ni pasiva — de los representantes, y que ahora son objeto de un derecho de información pasiva y de consulta — entendida ésta como la reunión entre el empresario y los representantes de los trabajadores con la finalidad de abrir el diálogo y de contrastar opiniones —, como ocurre con las decisiones empresariales que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo, o la adopción de eventuales medidas preventivas que conlleven riesgo para el empleo, claro está que a salvo, en cualquiera de esas decisiones, del procedimiento a seguir en caso de que provoquen traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensiones o extinciones contractuales.

Sin embargo no hay reflejo de todo ello en la negociación analizada; es más, aunque solo puntualmente, todavía se encuentran transcripciones literales de ese precepto estatutario en su versión anterior, función esta de reiteración de lo legalmente establecido que tampoco debería realizar el convenio, pues para ello ya está el texto legal, y lo que puede producir son ciertos problemas aplicativos ante cambios normativos, tal como también se ha detectado que ocurre en otras materias.

En todo caso puede apuntarse que parece que en este aspecto la negociación colectiva ha decidido esperar al cambio de regulación legal y que, producido éste, todavía no se ha hecho recepción de sus consecuencias en los textos convencionales analizados.

Claro, así, perviven regulaciones que no se ajustan a los derechos reconocidos en la actualidad. Por ejemplo, cabe hacer una referencia

al art. 10 del CC provincial de Alicante de la Industria de Formas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico, en el que se declara que los cambios sustanciales en la organización del trabajo se han de «*comunicar a la representación sindical*». Desde la reforma del art. 64 del ET sin embargo, como se ha señalado, hay en este punto una exigencia algo distinta, ya que los cambios relevantes en la organización del trabajo deben ser objeto ahora de la información y de la consulta a los representantes. Será pues conveniente tener en cuenta las definiciones que la norma estatutaria ofrece de la «*información*» — la transmisión de datos por el empresario a la representación de los trabajadores, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen —, y de la «*consulta*» — el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y la representación de los trabajadores sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo —. Este informe preceptivo, aunque sin la consulta previa que ahora requiere la norma estatutaria, ya se exigía antes de su reforma, entre otras materias, para la implantación o revisión del sistema de organización y control del trabajo, y es lo único que se advierte que se sigue en los convenios analizados, si es que existe regulación al respecto.

Otro ejemplo es el art. 50 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería que reproduce el art. 64 del ET, pero en su versión anterior a la reforma operada por la ley 38/2007, de 16 de noviembre.

Finalmente, por citar un último ejemplo, pueden mencionarse las previsiones contenidas en el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina, en cuyo art. 10 se reconoce que se darán conocimiento previo de las decisiones empresariales sobre la organización práctica del trabajo a los representantes de los trabajadores, con una remisión, a modo de cierre, a los términos establecidos en cada momento por la ley, de forma tal que queda a salvo la regulación convencional en caso de que, por un cambio normativo, las facultades de aquellos pudieran ser otras. Sin embargo, no ocurre lo mismo en el art. 11 del propio convenio, en el que se declara que los cambios sustanciales en la organización del trabajo se han de «*comunicar a la representación sindical*», lo que, como ya se ha dicho, es menos de lo que actualmente está previsto.

Sólo en algún caso la regulación convencional podría ajustarse a los términos legales actualmente vigente.

Ese ejemplo podría verse en el art. 16 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) que establece que hay obligación empresarial de «comunicar» a los representantes la decisión empresarial sobre la modificación a prueba de aspectos sustanciales de la organización del trabajo, no pudiendo establecerlos de forma definitiva sin recabar la conformidad o desacuerdo razonado y por escrito de los representantes. Desde la reforma del art. 64 del ET se establece un derecho de mayor entidad que la comunicación para los cambios relevantes en la organización del trabajo, pues se exige «información y consulta», pero ésta última, la consulta, podría entenderse cumplida con la obligación de recabar por escrito la conformidad o desacuerdo con la medida.

Puede concluirse, pues, que en general la negociación analizada no sólo no recoge lo previsto en los ANC, sino que incluso en ocasiones ni siquiera tiene la suficiente agilidad para ajustarse a los cambios legales.

## 18.15. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los sucesivos ANC, que en esta materia se reiteran, vienen recomendando la ratificación y el fomento de la utilización de los sistemas de autocomposición de conflictos laborales existentes en el ámbito estatal y autonómico como fórmula para reforzar la autonomía colectiva en la resolución de aquél. Tanto en el ASEC III (art. 3.3 b) del ASEC III) — el ASEC IV, obviamente, no resulta aplicable por ser posterior a la firma de los convenios analizados —, como en algunos Acuerdos autonómicos se exige la ratificación o adhesión expresa al mismo para poder utilizar los procedimientos que en ellos se regulan; por eso algunos de los convenios analizados contienen mención en tal sentido. Además, desde el ANC para el año 2005 hasta el negociado para 2008, ambos inclusive, recuerdan que con el ASEC III, suscrito el 29 de diciembre de 2004, se introdujo la posibilidad de que los convenios sectoriales estatales prevean el sometimiento al citado ASEC de los conflictos de empresa o centro de trabajo radicados en una Comunidad Autónoma e incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial estatal, cuando de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas.

De hecho en la negociación de ámbito amplio, estatal, generalmente se atiende a la recomendación.

El CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería efectivamente atiende a las recomendaciones apuntadas por los consecutivos ANC y, debido a su ámbito territorial, ratifica el ASEC III; además, con buena solución reguladora, remite al correspondiente Acuerdo autonómico para el supuesto en que el conflicto no supere tal ámbito autonómico, y establece, en el ejercicio de la facultad que le reconoce el ASEC III, que se utilizarán los procedimientos del propio ASEC III en caso de conflictos de empresa o centro de trabajo radicados en tan solo una Comunidad Autónoma e incluidos en el ámbito de aplicación del propio convenio estatal, cuando de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas.

Cabe añadir que el citado convenio también instaura procedimientos extrajudiciales propios, y atribuye a la Comisión Paritaria funciones de composición de conflictos, que lógicamente se articulan con el ASEC en atención a las previsiones del mismo.

En el subsector de Calzado, en atención a lo que aconsejan los ANC incluido el aplicable en 2008, solo dos de los convenios que existen deben ratificar el ASEC III en virtud de su ámbito territorial, pero únicamente lo hace el CC estatal de la Industria del Calzado.

No obstante lo anterior, el sector del calzado figura como expresamente adherido al ASEC en su totalidad, conforme a la información de la propia Fundación SIMA.

El silencio del CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves analizado, se debe, en consecuencia, sin duda, a la existencia de una adhesión o ratificación anterior que sigue en vigor conforme a las propias previsiones del ASEC a las que se ha hecho referencia.

Resulta así, pues, que la negociación sectorial estatal se ha ajustado a las previsiones de los ANC.

Además las recomendaciones efectuadas en la materia por los consecutivos ANC hasta el aplicable en el año 2008, se respetan también en gran medida en los convenios de ámbito inferior al estatal.

Así en el ámbito de la marroquinería, el único convenio que hay de ámbito supracomunitario, el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valla-

dolid y Palencia, tiene ratificado el ASEC III, aunque sin establecer ese supuesto específico que aquel permite — esto es, que se acojan al mismo conflictos que, aunque se hayan producido dentro del ámbito territorial de una Comunidad Autónoma, puedan conducir a una solución que tenga repercusión en las empresas de otras Comunidades Autónomas —.

Por otra parte, y además de asignar con frecuencia a las Comisiones Paritarias en este subsector funciones de composición de conflictos, es habitual encontrar convenios que contienen una remisión a los procedimientos del correspondiente Acuerdo autonómico, a veces no ya para recordar su existencia, por ejemplo en el art. 15 del CC de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia), sino imponiendo su utilización ante conflictos laborales de los contemplados en el ámbito aplicativo del Acuerdo en cuestión, lo que por otro lado es legítimo en virtud del art. 91 del ET (así, por ejemplo, lo dispuesto en: el art. 76 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; en la Disposición adicional tercera del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería; o en el art. 63 del CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares).

Finalmente, en los convenios de peletería y guantes y similares, que se incluyeron en este estudio en el apartado de varios, es escaso el seguimiento de lo que aconsejan los ANC. Solo en dos convenios (el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería y el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz) de los seis estudiados en ese ámbito, se contempla una referencia al correspondiente Acuerdo autonómico de solución extrajudicial de conflictos laborales. Tampoco las Comisiones Paritarias asumen claras competencias de composición de los conflictos en éste ámbito.

Puede concluirse, pues, que sólo en los ámbitos más amplios (estatal y supracomunitario) se han atendido plenamente las recomendaciones que en la materia realizan los ANC.

En los ámbitos inferiores el seguimiento de las mismas ha sido mucho menor.

## 18.16. COMISIONES PARITARIAS

Desde el ANC para el año 2002 hasta el actual se viene recomendando que el convenio colectivo contenga una regulación amplia de

las Comisiones Paritarias como forma de hacer más eficaz su actuación, por lo que aquella no debe quedarse en una mera alusión a su existencia.

Sin embargo, como ya se ha apuntado en la parte correspondiente a la descripción del contenido de los convenios y se abordará en la valoración crítica, hay todavía convenios en este sector, principalmente en los que hemos agrupado bajo la denominación de varios, que adolecen de tal contenido; cuando, no es que sea recomendable su establecimiento, sino que incluso es necesario para la operatividad práctica de la propia Comisión Paritaria.

Por otra parte, también en los sucesivos ANC desde el negociado para el año 2003 se viene aconsejando realizar evaluaciones específicas sobre la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, declarando idónea para ello a la Comisión Paritaria y señalándose que ésta podrá establecer en su seno comisiones de trabajo específicas. No hay que olvidar además que, concretamente en el ANC para el año 2002, los agentes sociales y económicos negociadores ponían de manifiesto que, si bien no es común que en los propios contenidos de la negociación colectiva aparezcan diferencias formales por razón de género, esos desequilibrios injustificados sí que se producen en la práctica, por lo que puede ser útil la labor de aquella a fin de detectar esas situaciones y adoptar las medidas pertinentes para su erradicación, pese a ello, tampoco esta posibilidad se utiliza, en general, en los convenios analizados.

No obstante hay alguna excepción; en concreto el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería si que prevé la creación de una comisión específica en materia de igualdad dentro de la Comisión Paritaria, además de contar con una regulación bastante amplia de la propia paritaria, lo que también puede señalarse del CC estatal de la Industria del Calzado.

Al margen de ello, en general sí que se regula con bastante amplitud en otros convenios el funcionamiento de las Comisiones Paritarias, sin duda, en busca de una mayor eficacia en su funcionamiento, pese a que resulte más rara la previsión específica de una comisión en materia de igualdad que, fuera de los casos citados, sólo se detecta en otro convenio de ámbito amplio, el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

Por otro lado, es claro que, aunque en el texto de los demás convenios no se contemple específicamente esta comisión de igualdad, nada impide que, pese a esa falta de previsión convencional, una vez constituida la Comisión Paritaria, se decida su creación a efectos prácticos.

Las mayores insuficiencias sobre regulación de la Comisión Paritaria se encuentran en los convenios que se agruparon como varios; en ellos se detecta que en mayor medida no se siguen las recomendaciones antedichas de los ANC, de manera que las Comisiones Paritarias tienen un escaso tratamiento, al hacerse una simple alusión a éstas en el convenio. Debe superarse esta regulación convencional que parece ser una forma rápida de resolver la exigencia estatutaria de la previsión de esta comisión como contenido mínimo del convenio, y que apunta un cierto desinterés de las propias partes negociadoras hacia dichas Comisiones Paritarias. Una regulación en esos términos hace dudar incluso de si la Comisión Paritaria estará constituida y, si es así, cabe preguntarse qué reglas de organización y funcionamiento seguirá.

En general, pues, en el sector se ha avanzado bastante en la regulación de las Comisiones Paritarias en coherencia con lo previsto en los ANC, aunque no por igual en todos los ámbitos, y se ha avanzado menos en la atribución a esta comisión de un papel esencial para velar por la igualdad efectiva en el ámbito laboral.

## 18.17. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Desde la perspectiva de los ANC el aspecto que interesa analizar del Régimen Disciplinario es el tratamiento convencional del Acoso, para indagar si lo acordado por los firmantes del ANC sobre la aplicación de la LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) en el marco de la negociación colectiva, se cumple en la negociación colectiva estudiada en este trabajo.

Hay varios convenios colectivos que tratan el acoso en el marco del Régimen Disciplinario.

La regulación es variada y a continuación se expone sistematizada siguiendo las tres directrices marcadas por el ANC en relación con el Régimen Disciplinario: 1<sup>a</sup>) que las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se ajusten a lo establecido en la LOI; 2<sup>a</sup>) que se tipifiquen estos comportamientos como faltas muy graves; y 3<sup>a</sup>) que se establezcan los mecanismos para que se denuncie la situación de acoso.

El resultado sería el siguiente:

1º) Las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la negociación colectiva y su comparación con las establecidas en la LOI. Las definiciones más completas se encuentran en los dos convenios siguientes que, en términos semejantes, disponen:

El CC de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería en el art. 105 define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El acoso sexual, se conceptúa como la *«situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*.

El acoso por razón de sexo se define como la *«situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*.

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña del sector de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares en el art. 57.11 recoge el acoso sexual y el acoso, señalando que ambos casos se consideran tratos discriminatorios por razón de sexo y que pueden ser constitutivos de falta muy grave. El convenio define el acoso sexual como la *«situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*. Conceptúa el acoso como la *«situación en que se produce un comportamiento (verbal o físico) no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear (en particular cuando se crea) un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*.

Valorando las definiciones que ofrecen estos dos convenios hay que señalar:

— Estos conceptos se ajustan sólo en parte a los conceptos que maneja la LOI.

— Se diferencian en que algunos términos contenidos en las cláusulas convencionales no aparecen en la LOI.

— La diferencia no es de detalle, pues estriba en que los convenios para calificar un comportamiento como acoso, en cualquiera de sus modalidades, exigen que sea «no deseado», mientras que la LOI no exige tal requisito y, por tanto, permite calificar un comportamiento como acoso con independencia de si ha sido o no deseado por el sujeto pasivo.

En este aspecto, por tanto, la diferencia entre las regulaciones —legal y convencionales— es sustancial y, desde luego, es más restrictiva la que ofrecen los convenios colectivos.

Tampoco los restantes convenios ajustan sus conceptos a lo establecido en la LOI, por motivos diversos:

— En unos casos incorporan una definición, pero ésta no concuerda con la LOI.

Así, por ejemplo, el CC Comunidad de Madrid del Sector de Confección de Peletería Fina sólo menciona el acoso sexual dentro del catálogo de faltas muy graves, conceptuándolo como «*una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma*».

El CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz, no llega ni a mencionar expresamente el acoso, pero en el art. 62.10 tipifica como faltas muy graves unas conductas en las que se puede subsumir el acoso, pues incluye «*toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla*».

— En otros casos sólo se menciona el acoso sexual sin dar definición alguna, aunque señalando mínimamente el procedimiento a seguir cuando concurre, como hacen el CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines y el CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

— Otros convenios colectivos se limitan a incluir el acoso sexual como falta muy grave sin más mención. Esa es la regulación presente en el CC estatal de la Industria del Calzado; en el CC de la Comunidad Valenciana para la Industria de la Marroquinería y afines

(Castellón Y Valencia); en el CC de la empresa Miguel Bellido, S.A.; y en el CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares.

— Hay algunos convenios que no hacen mención al acoso en ninguna de sus modalidades; concretamente así puede verse en el CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares; en el CC provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico; en el CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería; y en el CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares.

En todo caso, conviene recordar que el momento en el que se pactaron bastantes de los convenios analizados es anterior o muy inmediato a la aprobación de la la LOI y al ANC 2007 y su prórroga para 2008.

2º) Que se tipifiquen estos comportamientos como faltas muy graves. En todos los convenios que se refieren al acoso como conducta infractora, éste aparece recogido en el catálogo de faltas muy graves. Los pocos que también se refieren al acoso por razón de sexo también lo califican como falta muy grave.

Asombrosamente, uno de los convenios con regulación relativamente avanzada en este tema, contempla la posibilidad de que ambos comportamientos se puedan calificar, no sólo como faltas muy graves, sino también como faltas graves. En efecto, llama la atención que el CC de ámbito estatal para las industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, en el art. 105 disponga que ambos supuestos se consideran tratos discriminatorios que pueden ser constitutivos de falta grave o muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario.

3º) Que se establezcan los mecanismos para que se denuncie la situación de acoso. También sobre esta cuestión hay variedad de regulaciones y, desde luego, no puede decirse que, salvo el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña del sector de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, los demás convenios se ajusten a lo establecido en el ANC.

El citado es el único convenio que, en efecto, establece con bastante detalle el procedimiento a seguir por la persona acosada y la tramitación que debe darse empresarialmente a la denuncia en los supuestos de acoso y de acoso sexual. En el art. 50 dispone que, en cualquiera de los dos casos, la Dirección de la empresa abrirá obliga-

toriamente un expediente, creando una comisión de seguimiento que deberá evaluar la gravedad del caso; esta comisión estará constituida de forma paritaria y se nombrará un instructor para esclarecer los hechos denunciados en el plazo máximo de tres días. Se señala que la tramitación del expediente no podrá exceder de doce días y que, finalizado el mismo, se procederá a la imposición de la correspondiente sanción o a su archivo. Se añade que el trámite se realizará en la más estricta confidencialidad y reserva, garantizando la Dirección de la empresa la continuidad en su puesto de trabajo de la persona agraviada.

Se trata, pues, de una regulación buena y acabada, que se ajusta plenamente a las recomendaciones de los ANC.

Hay otros convenios que contienen regulación, pero excesivamente escueta, pues se limitan a mencionar el acoso sexual como falta muy grave, aunque parece que de la literalidad del convenio cabe deducir que para sancionarlo se exige abrir un expediente disciplinario; es el caso, por ejemplo, del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines y del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. Sobre acoso sexual señalan en idénticos términos que, *«quien lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa o de la RT (Representación de los Trabajadores). La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada»*.

También muy conciso es el CC de ámbito estatal para las industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería; éste, en el art. 105, dispone que ambos supuestos se consideren tratos discriminatorios que pueden ser constitutivos de falta grave o muy grave y señala que pueden ser causa de despido disciplinario. Sin embargo, no detalla el procedimiento a seguir por la persona acosada, ni la tramitación del expediente que deberá iniciar la empresa tras la denuncia. Se limita a señalar que, en caso de denuncia, deberá garantizarse que la persona acosada no pierda su empleo y a indicar que la denuncia se podrá dirigir a la empresa o a la representación sindical.

A salvo de estas excepciones, la mayoría de convenios nada dicen al respecto, bien porque se limitan a mencionar el acoso sexual dentro del catálogo de faltas muy graves, como se dijo, bien porque,

al calificarlo como falta muy grave, se limitan a indicar expresamente que, de producirse el acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo, regulación esta última que aparece en el CC Comunidad de Madrid del Sector de Confección de Peletería Fina y en el CC de Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería.

En general, pues, también queda mucho por hacer en cuanto a la recepción en los respectivos convenios existentes en el sector de las recomendaciones sobre esta materia presentes en los ANC.

## 19. FUENTES UTILIZADAS

En la realización de este estudio se han utilizado, en primer lugar, los convenios colectivos existentes a nivel estatal, autonómico, interprovincial y provincial que forman parte del ámbito objetivo del sector de la piel, vigentes en el mes de septiembre de 2008, fecha en la que se ha cerrado el estudio para poder analizar correctamente los textos de los convenios y poder formular conclusiones al respecto. Asimismo, se han tenido en cuenta también los convenios colectivos de empresa. Todos ellos han sido extraídos de la página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración, como fuente más directa y fiable, (<http://explotacion.mtas.es/wcctemp/index.html>), y posteriormente se ha contrastado y en su caso completado con otras bases de datos jurídicas y de convenios, especialmente la base de datos de westlaw (<http://www.westlaw.es>), así como con el análisis de los diarios oficiales en los que pudieran aparecer publicados estos convenios.

Queda la duda de si se han localizado todos los convenios de empresa, vista la dificultad de identificación del sector y que sólo aparece uno; en todo caso el dato se ha contrastado con los agentes sociales y económicos que coinciden en que es el único que conocen que tiene aplicación en el sector.

También se ha contrastado con ellos la base de convenios utilizada que ha sido perfilada asumiendo sus sugerencias, especialmente en cuanto a la delimitación del sector, eliminando actividades del caucho e incorporando todos los convenios formalmente vigentes, aunque alguno pudiera tener escasa vigencia práctica o real.

Por último, se han tenido en cuenta las resoluciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que, en algún caso, han permitido concretar la situación de vigencia o derogación «*de facto*» de algún convenio y, en su caso, perfilar el ámbito aplicativo de alguno de los convenios analizados.

En su análisis han sido agrupados los convenios objeto de análisis en cuatro subsectores, siendo, en concreto, los siguientes:

### **1. Subsector curtido, correas, cueros y pieles.**

—CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería (Resolución de 16 de noviembre de 2007).

### **2. Subsector de calzado.**

—Convenio colectivo estatal de la Industria del Calzado (Resolución de 25 de julio de 2007).

—Convenio colectivo estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves (2007-2010). Resolución de 7 de agosto de 2008

—Convenio colectivo provincial de Alicante de la Industria de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico (Resolución de 25 de abril de 2006).

### **3. Subsector de marroquinería.**

—Convenio colectivo interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (Resolución de 9 de agosto de 2007).

—Convenio colectivo provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares (Resolución de 23 de mayo de 2001).

—Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines (Resolución de 29 de septiembre de 2006).

—Convenio colectivo provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares (Resolución de 9 de mayo de 2006).

- Convenio colectivo provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería (Resolución de 4 de mayo de 2006).
  - Convenio colectivo de la Comunidad Valenciana de la Industria de la Marroquinería y afines (Castellón y Valencia) (Resolución de 12 de mayo de 2008).
  - Convenio colectivo provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería (Resolución de 1 de enero de 2008).
  - Convenio colectivo provincial de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares (Resolución de 21 de noviembre de 2001).
  - Convenio colectivo de la empresa Miguel Bellido, S.A. (Resolución de 5 de mayo de 2008).
  - Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares (Resolución de 2 de mayo de 2005).
  - Convenio colectivo del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc. (Resolución de 28 de mayo de 2004).
4. Varios.
- Convenio colectivo provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel (Resolución de 13 de noviembre de 2006).
  - Convenio colectivo de la Comunidad de Madrid de Confección de Peletería Fina (Resolución de 12 de septiembre de 2006).
  - Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Peletería (Resolución de 25 de abril de 2006).
  - Convenio colectivo de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares (Resolución de 24 de abril de 2006).
  - Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Cataluña de las Industrias de Confección de Ante, Napa y Doble Faz (Resolución de 2 de mayo de 2005).
  - Convenio colectivo provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería (Resolución de 24 de agosto de 2004).

En segundo lugar, en la elaboración de este trabajo se han mantenido contactos con los agentes sociales y económicos representativos en el sector y participantes, en general, en la negociación de los convenios analizados, con la finalidad de conocer directamente los principales problemas presentes en la negociación, la situación del sector y las medidas adoptadas para hacer frente a la situación del mismo.

Además se han consultado las publicaciones y páginas web de las distintas organizaciones sindicales y empresariales representativas en el sector.

## 20. VALORACIÓN CRÍTICA

Siguiendo las recomendaciones efectuadas en el encargo de este estudio, voluntariamente hemos querido que, tal como se nos sugirió, la primera parte, es decir el estudio de los convenios fuese esencialmente descriptiva, de tal modo que las valoraciones se han dejado esencialmente para los dos apartados al efecto incluidos, el 18, sobre la adaptación a la negociación interconfederal, y éste, que ahora se abre, en el que se harán valoraciones generales y particulares sobre cuanto se ha detectado.

Al respecto conviene introducir dos matizaciones iniciales.

La primera es enmarcar cuanto ahora se dirá.

En efecto, parece evidente que en una materia como la negociación colectiva los protagonistas esenciales son los propios trabajadores y empresarios, a través de sus respectivas representaciones, especialmente organizaciones sindicales y empresariales.

Lógicamente, cuando ellos negocian, son quienes mejor conocen el sector que regulan y quienes, por tanto, mejor saben lo que deben negociar y los términos en los que deben hacerlo.

Incluso cualquier análisis debe ser consciente de que la negociación colectiva no siempre puede alcanzar los resultados deseables, ni los convenios alcanzar una perfección jurídica que los haga irreprochables.

La negociación colectiva se ve influenciada por los factores sociales y económicos y no siempre es posible abordar todo lo que se quisiera o, aunque se aborde, no siempre es posible llegar a un acuerdo en lo negociado.

Además, en ocasiones, la necesidad de alcanzar un acuerdo hace que las partes tengan que buscar un equilibrio en sus respectivas posiciones, asumiendo, incluso, en ciertos casos una ambigüedad calculada, de tal modo que el convenio acabe diciendo el máximo que una parte está dispuesta a aceptar y el mínimo que la otra exige que conste.

Así las cláusulas, jurídicamente, pueden resultar en ocasiones poco claras o mejorables, pero lógicamente detrás de ellas hay un equilibrio que las justifica plenamente en el ámbito de las relaciones laborales, ámbito que es bastante más complejo que el jurídico.

Por eso, cuando en nuestro análisis se detectan insuficiencias, cláusulas mejorables o, incluso, cuando directamente se objeta la regulación que en algún caso se produce, ello se hace como mera opinión técnica que, por supuesto queda supeditada a los intereses y posibilidades de las partes, y que no supone, en modo alguno, desmerecer su labor, ni pensar que otra alternativa era siempre posible.

Incluso, desde la modestia del análisis jurídico, hay que reconocer que regulaciones que jurídicamente pueden parecer objetables, encuentran perfecto acomodo y son lógicas en la realidad productiva del sector, como también cabe suponer que cláusulas que aparentemente pueden ser confusas, se mantienen porque en su aplicación práctica realmente no plantean problemas, existiendo un consenso de las partes sobre la forma en que deben ser aplicadas.

Por ello estas conclusiones, además de ofrecer material para el estudio y la investigación, se someten, siempre, al mejor criterio de los propios negociadores, pretendiendo, en todo caso, ayudarles en su labor, si es que consideran conveniente esa ayuda, pero sin restarles ni un ápice del protagonismo que les corresponde ni del reconocimiento a la compleja labor que realizan.

En segundo lugar queremos apuntar que, a la hora de realizar una descripción de lo que se ha negociado en el sector, hay una amplia tendencia en los intérpretes jurídicos a no reflejar lo que realmente dicen los convenios sino a hacer una labor de interpretación y categorización de lo que éstos contienen.

Obviamente esto último es necesario, pero también debe apuntarse que al obrar así, en ocasiones, el intérprete se convierte en protagonista y acaba haciendo decir a los convenios, no lo que estos realmente dicen, sino lo que él interpreta.

Nosotros hemos preferido, aunque en ocasiones lógicamente hay que combinar ambas técnicas, describir la realidad de lo negociado dejando que sean los propios convenios los que hablen por sí mismos; por eso, en la parte descriptiva hemos reflejado, y en muchos casos ampliamente, lo que los propios convenios dicen, reproduciendo sus cláusulas literalmente o lo más aproximado posible a su literalidad.

De este modo quien lea este estudio puede contrastar directamente nuestras valoraciones con los textos sobre los que las mismas se producen.

Creemos que es una opción que es posible en este sector a la vista del número limitado de convenios, que resulta muy útil y que es, posiblemente, la más respetuosa con la labor de los negociadores de los convenios.

Hechas estas consideraciones previas conviene pasar a establecer algunas conclusiones y éstas han de ser de dos tipos.

Unas primeras, más generales, sobre las características más comunes a toda la negociación analizada; otras, las segundas, más particulares sobre cada uno de los temas analizados.

En estas conclusiones, en algunos casos, nos atrevemos a hacer concretas propuestas que en nuestra opinión mejorarían o completarían lo regulado, propuestas que, como ya se dijo, no sólo están sujetas al criterio de los propios negociadores, sino que, sobre todo, a ellos corresponde valorar desde otros aspectos: posibilidades de negociación, situación general del sector, utilidad práctica en el mismo, incidencia real de cada materia en las estructuras productivas del sector, etc.

## 20.1. VALORACIONES GENERALES

El orden lógico de exposición exige empezar por las conclusiones generales y al respecto conviene señalar cuanto sigue.

### 20.1.1. La negociación estatal en el sector

Una primera constatación es que el sector, suponiendo que quepa hablar de que piel y calzado son un único sector, no cuenta con un convenio estatal que de cobertura a todo él.

Existen convenios estatales que extienden su ámbito aplicativo al curtido y sectores afines (un único convenio) y al calzado (dos convenios con ámbitos definidos).

Si se considerase que todas las actividades descritas constituyen un único sector y tienen suficientes características comunes, habría que considerar que un objetivo deseable es la consecución de un convenio estatal único.

Si por el contrario se entiende que estamos ante un marco amplio en el que cabe definir sectores diferenciados, habría que cuestionarse y reflexionar sobre los sectores que al respecto habría que identificar y si es lógico que exista un convenio estatal que extienda su ámbito aplicativo a cada uno de ellos.

En nuestra opinión, desde esta perspectiva hay dos soluciones razonables.

La primera sería entender que se está ante dos grandes sectores que pueden diferenciarse: piel y calzado.

Desde esa óptica cada uno necesitaría un convenio estatal que unifique en cuanto sea necesario la regulación sectorial.

El calzado cuenta con ese convenio, incluso con dos que podrían mantenerse o no, en función de la consideración sobre la necesidad de esa dualidad reguladora que las partes realicen.

La piel, no cuenta con ese convenio general, pues el de curtidos no acoge en su ámbito a todo el sector de piel, quedando fuera la marroquinería e industrias afines y la confección en piel.

Una segunda opción sería entender que cabe identificar hasta tres grandes sectores: curtido, calzado y marroquinería y afines.

En este caso, los dos primeros sectores sí contarían con negociación en el ámbito estatal, no así la marroquinería y afines, sector en el que podría incluirse en su caso la confección en piel, que de hecho está incluida en alguno de los convenios existentes en el ámbito de la marroquinería.

De acogerse esta opción, nos atrevemos a considerar que ese convenio estatal en este ámbito sectorial es altamente conveniente.

No hemos encontrado razones productivas ni de regulación en los convenios que lo hagan inviable; es posible que a la vista de la

negociación preexistente hubiese que articular con cuidado los ámbitos negociales y reenviar al ámbito correspondiente la negociación de cada materia, lo que simplificaría la labor unificadora, permitiendo, por ejemplo, solventar las diferencias salariales.

También podrían establecerse reglas de transitoriedad que hagan más fácil la unificación de regulaciones.

En cualquier caso muchas diferencias de regulación tienen un impacto menor e incluso, en ciertos casos, obedecen al diferente momento temporal en el que se firmó el convenio.

La opción por convenios sectoriales estatales nos parece defendible y convendría que las partes analizaran las posibilidades al respecto.

### **20.1.2. La opción por ámbitos amplios de negociación y la pervivencia de situaciones residuales**

Muy relacionada con cuanto se acaba de decir cabe establecer una segunda conclusión que nace de la mera observación de los convenios analizados.

En efecto, parece evidente que en el sector se opta por ámbitos amplios de negociación: en unos casos el estatal, en otros el interprovincial y de comunidad autónoma.

El sector ha superado así en buena parte la vieja estructura de convenios provinciales muy tradicional en nuestra antigua negociación colectiva.

No obstante todavía perviven convenios provinciales que en algunos casos tienen vigencia práctica residual y en otros podrían abandonarse fácilmente de negociarse un convenio de comunidad autónoma.

La opción por los ámbitos amplios es tan evidente que, en general, cuando un ámbito negociador está cubierto por un convenio territorialmente amplio (estatal, interprovincial o de comunidad autónoma), no existe prácticamente negociación concurrente en ámbitos inferiores.

No se detectan casi convenios de empresa concurrentes, ni tampoco, en general, convenios provinciales concurrentes con los de ámbito superior.

Incluso en algún caso en el que se produce esa concurrencia (cierta industria auxiliar del calzado de Alicante), la misma se ve impulsada por circunstancias muy específicas como, por ejemplo, la alta concentración geográfica en un territorio concreto de la actividad regulada por el convenio concurrente.

La opción por ámbitos amplios encuentra justificación en atención a la estructura del sector, muy caracterizada por la existencia de numerosas pequeñas empresas, lo que explica también que la opción por el convenio de empresa sea casi inexistente; ahora bien, la opción por ámbitos amplios de negociación plantea un problema adicional pues, en esos ámbitos es imposible agotar la regulación de ciertos aspectos, sobre todo de aquellos que pretenden introducir mecanismos de adaptación o flexibilidad a situaciones específicas que, obviamente, son diferentes en cada empresa.

En este sentido una negociación en ámbitos amplios tiene que utilizar adecuadamente las técnicas de reenvío de materias a ámbitos inferiores, especialmente el de empresa.

Ahora bien, en ese reenvío, la propia estructura de pequeña empresa, dificulta realmente la negociación en el ámbito de la empresa, en el que en ocasiones ni siquiera existen representantes de los trabajadores.

En este sentido en los convenios se detectan lógicos reenvíos de materia a la negociación en la empresa, por citar dos ejemplos: la flexibilidad en materia de jornada o la implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo.

Por supuesto, también las cláusulas de inaplicación salarial son, en general, objeto inicial de reenvío al ámbito de empresa.

Por otro lado en algún convenio se han detectado también previsiones acerca de los problemas que ese reenvío puede plantear, bien por falta de interlocutores sociales, bien por falta de acuerdo.

Este es un aspecto que debería regularse necesariamente en todos los convenios y en todas las materias objeto de reenvío, bien con carácter general, bien con carácter particular en cada una de ellas.

En este supuesto la mejor opción es la que cuenta con ejemplos en algunos de los convenios analizados, la atribución a la Comisión Paritaria de la competencia para solventar desacuerdos o vacíos de interlocución.

Sería bueno, pues, que se extendiese esta regulación y se generalizase en todos los convenios.

Junto a la opción por ámbito amplios se detecta en el convenio una cierta pervivencia de situaciones residuales. En concreto, la detectamos esencialmente en dos aspectos:

1º) La pervivencia de convenios que no se renegocian desde años, pero que formalmente no se sustituyen por los negociados en otros ámbitos. En ocasiones ni siquiera los agentes sociales y económicos podían situar claramente la incidencia aplicativa real de esos convenios.

2º) La pervivencia de regulaciones derivadas de las antiguas ordenanzas laborales.

En cuanto a los convenios cuya aplicación práctica es residual, sería bueno que las partes analizaran su situación y, en su caso, cubriesen su ámbito aplicativo mediante la aplicación de convenios de ámbito superior o, al menos, actualizaran su regulación.

En cuanto a la pervivencia de las regulaciones derivadas de las antiguas ordenanzas laborales, se aprecia claramente en la resistencia de ciertos convenios a abandonar el sistema de clasificación que se derivaba de ellas, basado en grupos profesionales verticales, jerarquizados, y en la importancia de la categoría profesional como elemento vertebrador.

Incluso en algunos ámbitos la clasificación ni siquiera se regula, ni se ha hecho labor de adaptación o reflejo de lo previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos que se aplicó en el sector.

Algo similar cabría decir en relación con ciertos convenios en otros aspectos como, por ejemplo, el régimen disciplinario.

La labor de modernización que en ciertas materias sí que se aprecia en algunos convenios debería extenderse a todos.

### **20.1.3. La aparición de cláusulas tipo**

Otro de los aspectos que llama la atención y al que hemos hecho referencia en nuestro análisis pormenorizado, es la existencia de cláusulas tipo que, cuando los convenios abordan alguna materia, se repiten en los diferentes textos.

Estas cláusulas aparecen en muchas cuestiones: flexibilidad horaria, permisos, revisión salarial, inaplicación salarial, movilidad funcional, organización del trabajo, derechos colectivos, régimen disciplinario, etc.

Ya señalamos que eso puede deberse a la existencia de una negociación federal — o confederal — sobre esos aspectos o a la coincidencia de planteamientos en las diferentes comisiones negociadoras, conjugándose plataformas de negociación similares de las organizaciones sindicales con contestaciones similares de las asociaciones empresariales; incluso no es descartable un efecto mimético, de tal modo que regulaciones que aparecen en un convenio, progresivamente y en sucesivas negociaciones se vayan incorporando en otros ante el convencimiento de que han desplegado efectos positivos o, cuando menos, que pueden asumirse sin excesivos problemas.

Es posible incluso que esas cláusulas aparezcan por una conjugación de todos estos motivos; en cualquier caso, como ya se avanzó, cabe considerar como positivo que así sea pues esas cláusulas, aunque no evitan la proliferación de convenios, si disminuyen, por lo menos, los efectos de la dispersión reguladora, permitiendo una cierta uniformidad de derechos y obligaciones y que la negociación colectiva juegue así una función de racionalizar el sector y las condiciones de trabajo en el mismo, que parece altamente deseable.

#### **20.1.4. Modernidad y tradición en la regulación convencional**

Ya se avanzó algo al respecto de la presencia de regulaciones residuales propias de una estructura normativa y productiva precedente, junto a otras más modernas que se acogían en algún convenio.

Esa combinación de elementos de modernización junto a otros de pervivencia de regulaciones tradicionales está presente en el contenido de casi todos los convenios analizados.

En efecto, no es sólo que en ciertos aspectos haya una serie resistencia a asumir las técnicas de regulación más modernas y en su caso flexibles, como ocurre paradigmáticamente en materia de clasificación profesional, sino que en otros la regulación sigue anclada en la reiteración de fórmulas que datan de convenios muy precedentes y que se han mantenido inalterables a lo largo del tiempo.

Así, por ejemplo, la estructura salarial es bastante tradicional, como también lo es toda la regulación de la organización del trabajo,

por citar sólo dos materias que son buen ejemplo de esa pervivencia de regulaciones a lo largo del tiempo.

En otros casos la tradición ha sido no regular cuestiones que hoy empiezan a adquirir cierta importancia como, por ejemplo, la promoción profesional, especialmente el régimen de ascensos o, directamente, cuestiones relativas a la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

Pero junto a ello se detecta el influjo de corrientes más actualizadas en la negociación colectiva; así, por ejemplo, empiezan a hacer aparición regulaciones más modernas en materia de acoso; se empieza a prestar más atención a la solución extrajudicial de los conflictos laborales; se empieza a asumir en materia de clasificación en algunos convenios la clasificación por grupos profesionales horizontales, etc.

Podría decirse que la negociación colectiva de este sector reacciona con una cierta lentitud ante los cambios en las relaciones laborales, los nuevos espacios de negociación colectiva que se abren y las recomendaciones modernizadoras de los ANC.

Incluso hay una cierta prudencia, que no debe ser valorada negativamente, a la hora de alterar regulaciones que cuentan ya con una cierta tradición y que están asentadas en el sector, que son conocidas por las partes y sobre las que, posiblemente, se ha alcanzado ya un grado de aceptación considerable.

Es posible, también, que la situación del sector no sea la mejor para introducir grandes innovaciones en el texto de los convenios.

Pese a ello nos parece deseable un mayor esfuerzo por alcanzar consenso en torno a los elementos de modernización que hacen aparición en los ANC y que puedan resultar de interés en el sector, pues obviamente no todos tendrán el mismo impacto en él.

El equilibrio entre tradición y modernidad no es malo, lo que ocurre es que en algunos convenios parece que hay un predominio excesivo de la tradición. En todo caso a las partes negociadores corresponde repensar ese equilibrio en atención a la situación real del sector.

### **20.1.5. La reiteración de reglas legales**

Un aspecto que se detecta reiteradamente en los convenios analizados es la aparición de cláusulas que se limitan a reiterar lo que está establecido legalmente.

Ello puede hacerse y se hace en los convenios analizados de dos formas: 1<sup>a</sup>) remitiendo algún tema a lo que esté legalmente establecido, o 2<sup>a</sup>) reproduciendo en el texto del convenio lo que dice la norma legal aplicable.

Puede verse que en el análisis pormenorizado no nos hemos mostrado especialmente favorables a estas cláusulas, pero ahora conviene añadir algo más y matizar esa valoración.

Por un lado, hay que decir que no ignoramos, y en general no se debe ignorar, que la aparición de estas cláusulas tiene ciertos efectos positivos.

Ciertamente, por un lado, estas cláusulas son un recordatorio de lo que está vigente y ese efecto no es de importancia menor.

El convenio colectivo es la primera norma de referencia para empleadores y trabajadores; una interpretación psicológica, no jurídica, nos demostraría que en muchos casos si algo no está recogido en el convenio parece como si no existiese o como si fuese algo muy lejano y de difícil aplicación en el sector o en la empresa. Jurídicamente sabemos que no es así, pero no cabe desdeñar ese otro aspecto de la cuestión.

Por ello, la aparición de estas cláusulas tiene un efecto, podría decirse, pedagógico. Hacen más visible y próximo lo que ya sería, pese a todo, aplicable y, en ese sentido, dejan más claro el conjunto de derechos y obligaciones existentes en relación con una materia, recordándolo a los empleadores y trabajadores y asumiéndolo como aceptable y casi como propio por los negociadores del convenio.

Por otro lado, no puede ignorarse que éstas cláusulas pueden ser el inicio de una negociación sobre la materia; como primer paso se hace constar lo que legalmente está establecido; posteriormente, en sucesivas negociaciones y cuando la situación lo permita, se intentará concretar, en su caso ampliar y, desde luego, adaptar al sector la regulación legal.

Podría decirse, así, que en ocasiones éstas cláusulas son casi una declaración de intenciones de una o de las dos partes acerca de su pretensión de negociar sobre esa cuestión.

Por otro lado, en alguna materia, la reproducción en el convenio de una regulación legal, puede suponer, también, una abierta intención de petrificar esa regulación, manteniéndola inalterada para el supuesto de que cambiase la regulación legal. Lo que era aplicable

como norma estatal, susceptible de modificación sin el consenso de los negociadores del sector, pasa a ser así contenido convenido, se contractualiza y, por tanto, no se modificará sin consenso de las partes en el ámbito del convenio aunque se modifique la regulación en términos generales, al menos mientras lo regulado siga respetando los mínimos de derecho necesario.

Este efecto no es menor, desde luego, e incluso ha estado presente en alguna reforma legal que ha respetado las regulaciones convencionales expresas, como, por citar un ejemplo, en ciertas reformas legales sobre el trabajo a tiempo parcial.

Puede, pues, señalarse que esta opción de reproducir regulaciones legales tiene algunos efectos positivos.

Ahora bien, también plantea problemas.

Por un lado, es evidente que, como regla general, no añade nada a lo que ya está regulado legalmente lo que también puede producir hacia empleadores y trabajadores un mensaje negativo: estamos ante una materia en la que no debe ser alterado o mejorado lo que la norma legal establece, ante una materia en la que no cabe negociación.

Pero, sobre todo, el problema se plantea, no tanto cuando se reconduce una materia a lo que esté regulado legalmente, sino cuando se intenta reproducir en el convenio el texto de los preceptos legales aplicables; esto, salvo que se busque la opción ya comentada de hacer ese texto inmune a los cambios legislativos, no es, en nuestra opinión, una buena técnica porque introduce confusión.

La confusión se debe generalmente a dos factores:

1º) No siempre se reproduce toda la regulación sino que, muy frecuentemente, en el convenio sólo aparece parte de ella. Se puede generar así confusión de hecho, pues de derecho está claro que todo lo regulado legalmente sería aplicable. Pero, de hecho, los empresarios y los trabajadores pueden dudar acerca de la vigencia de aquellas partes de la regulación legal que el convenio no reproduce.

2º) No siempre la negociación colectiva es ágil y se adapta a los cambios legislativos. En efecto, en el análisis pormenorizado hemos dado suficientes ejemplos de regulaciones que no están adaptadas a las modificaciones experimentadas por la regulación legal. En muchos casos se trata de convenios firmados antes de una modificación legal y que siguen vigentes tras ella sin haber adaptado su texto. También esto puede generar confusión, una vez más de hecho pues

también jurídicamente está claro que la nueva regulación legal sería aplicable salvo que ella misma dispusiese lo contrario. Lo cierto es que trabajadores y empresarios pueden dudar acerca de lo que está en vigor e incluso pensar que hasta que no se firme un nuevo convenio no resultará de aplicación la modificación legal.

Por ello entendemos que las partes deberían repasar todas las remisiones que hay a las normales legales vigentes y determinar si realmente es interesante mantenerlas o no.

En el caso de que se mantengan regulaciones legales reproduciéndolas en el texto del convenio, la negociación colectiva en otros sectores presenta ejemplos de cláusulas destinadas a actualizar dicha regulación legal cuando la pretensión legal sea simplemente la de recoger lo que en cada momento establezcan las disposiciones legales; al respecto el medio más sencillo es atribuir a la Comisión Paritaria del convenio la labor de depurar y actualizar las cláusulas que reproduzcan regulaciones legales adaptándolas a los cambios normativos que se produzcan. Sería bueno que los convenios del sector contemplasen soluciones como ésta que, desde luego, introducen claridad y seguridad jurídica.

### **20.1.6. Una negociación adaptada al sector**

Aunque en alguno de los convenios analizados se aprecia que su regulación es muy genérica, limitándose a los aspectos más básicos: retribución, jornada, etc. y en ellos en general para concretar las obligaciones legales, lo cierto es que en otros muchos convenios se aprecia una labor de adaptación al sector, intentando ofrecer solución negociada a los problemas que en el mismo se producen.

Los convenios que no actúan así suelen ser los de ámbito provincial o los más antiguos; los restantes, en general, sí que intentan abordar, al menos, algunos de los problemas que plantea el sector, realizando una labor de adaptación que introduzca, bien una flexibilidad adaptada al sector, bien unas garantías para los trabajadores ajustadas a la situación de las empresas y a la estructura productiva concreta.

Ejemplos de lo anterior hay muy claros y se han expuesto en la parte descriptiva de este estudio y no sólo en aquellos aspectos en los que la labor de adaptación parece indispensable, como clasificación o retribuciones, sino en otros que, sin duda, responden a cuestiones de interés en el sector.

Así, por ejemplo, pueden citarse las adaptaciones del objeto del contrato para obra o servicio determinado; la regulación del trabajo fijo discontinuo y las reglas sobre flexibilidad de jornada que, como se dijo, responden claramente a la posible existencia de periodos puntas de producción o a una cierta concentración estacional de alguna actividad — en la mayor parte de los casos no total ni de temporada propiamente dicha, pero sí real —; las reglas sobre sistemas de organización del trabajo, especialmente exhaustivas en algunos casos en cuanto a la implantación y revisión de sistemas de trabajo medido y de incentivos a la producción; incluso las reglas, menos frecuentes, pero también presentes en algún caso, sobre trabajo a destajo y excepcionalmente y con dudosa eficacia real sobre trabajo a domicilio; etc.

También son de importancia en esa labor algunas regulaciones sobre el funcionamiento de las Comisiones Paritarias y la solución extrajudicial de conflictos laborales, incluso creando en algún convenio órganos y procedimientos sectoriales, sin perjuicio de su integración en el SIMA; o, por citar otro ejemplo, las reglas que crean, y en su caso regulan sus funciones, comisiones de formación sectoriales.

Sin duda esta es una labor muy importante de la negociación colectiva y que en algunas materias y en algunos convenios se aprecia claramente.

En todo caso sería deseable que se extendiese a otras materias en las que la adaptación a la realidad sectorial podría tener efectos muy positivos; podrían citarse al respecto varias materias, pero hay dos ejemplos muy claros: las cuestiones relativas a la seguridad y salud laboral y las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres.

Las reglas en estas materias, como en alguna otra que pudiera añadirse, sólo funcionan adecuadamente si se toma en consideración la situación real del sector.

En materia de seguridad y salud laboral, los convenios deberían ser capaces de identificar riesgos concretos habituales en el sector y determinar pautas de actuación generales en relación con ellos. La verdad es que no se hace así; todo lo más aparece alguna mención a la realización de reconocimientos médicos específicos y no genéricos, pero sin demasiada concreción tampoco, a lo que se añade alguna mención mínima al riesgo que produce el uso de productos químicos. Si el sector presenta riesgos peculiares, y parece indiscutible que los presenta, esta labor de adaptación es especialmente importante

y, por lo que hemos detectado, no se aborda suficientemente en la negociación colectiva estudiada.

Algo similar puede decirse de la igualdad; las medidas de igualdad tienen que partir de un diagnóstico real de la situación. Parece claro que el diagnóstico último tiene que hacerse en el ámbito de la empresa, pero sin duda en el sector podrán establecerse conclusiones relativamente generalizadas, al menos en los ámbitos amplios en los que se negocia; así, por ejemplo, no debe ser difícil establecer conclusiones sobre la existencia o no de sectores de actividad o tareas masculinizados, sobre la existencia de mujeres en puestos de responsabilidad y el funcionamiento al respecto de los sistemas de promoción profesional, sobre la existencia de desigualdades salariales entre trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres y otros de similar valor desempeñados por mujeres, sobre riesgos específicos para la salud de las trabajadoras, etc.

Esas conclusiones deberían llevar a introducir medidas concretas, incluso de acción positiva en la contratación o en la promoción, que solventen las desigualdades detectadas.

Sería pues muy importante la creación de comisiones de estudio, tal como recomienda el ANC, que analicen la situación del sector desde la perspectiva de género y propongan medidas, a lo que debería añadirse la labor decidida de los negociadores en pro de esa labor igualatoria.

Lo cierto es que, también aquí, la labor de adaptación de las disposiciones generales a la realidad concreta del sector parece insuficiente y podría ser objeto de reconsideración por las partes negociadoras.

Hasta aquí la exposición de algunas valoraciones críticas generales que, ahora deben ser completadas con valoraciones críticas particularizadas sobre cada uno de los aspectos que han sido objeto de nuestro análisis.

## 20.2. VALORACIONES PARTICULARIZADAS POR MATERIAS

En la exposición de estas materias seguiremos el orden de exposición de la parte descriptiva, si bien, cuanto aquí se diga debe ser completada con alguna valoración que no pudo omitirse en la descripción de lo que aparecía en la negociación estudiada y con cuanto

se dijo en relación con la adaptación a lo previsto en los ANC que, en algunos temas, avanzaba cuanto ahora se dirá.

### **20.2.1. Estructura de la negociación colectiva y ámbito temporal**

Como ya se dijo, la estructura de la negociación podría ser mejorable, completando la negociación en ámbito estatal de forma que cubriese todas las actividades del sector, lo que hoy no ocurre.

En general no se presta gran atención a las reglas sobre articulación negocial, pero ello tiene fácil explicación: en unos casos los convenios estatales agotan prácticamente la regulación (curtido, calzado); en otros, los convenios que existen son de ámbitos no concurrentes y, por tanto, no articulados entre sí (Marroquinería, Confección de Peletería, Guantes, Ante, Napa y Doble Faz).

Existen reenvíos de materias a la negociación en la empresa, reenvíos que son razonables por su objeto aunque serían mejorables las reglas al respecto, tal como se dijo, completando la regulación con la posible atención a los problemas de falta de interlocutores sociales en dichos ámbitos o de falta de acuerdo en las negociaciones en la empresa.

No se han detectado especiales problemas de ámbito funcional, territorial y personal, más allá del ya mencionado de que algunos convenios del sector de marroquinería incluyen otras actividades (curtido o confección en piel), solución que no es general.

En cuanto a la duración de los convenios, se ha abandonado en general la regla antigua de convenios anuales. El sector ha evolucionado hacia convenios de mayor estabilidad, muchos de ellos de una vigencia que alcanza los tres años. No obstante hay convenios importantes cuya vigencia es de dos años (por ejemplo en el ámbito del curtido).

Rara es la pervivencia de convenios con duración anual, aunque aún se encuentra alguno (por ejemplo en el ámbito de la marroquinería de Vizcaya, que extendía inicialmente su vigencia sólo al año 2006 y en el mismo ámbito en Cádiz, que declaraba su vigencia sólo para el año 2008).

También es rara la existencia de convenios que, conforme a lo inicialmente establecido en su texto, duren más de tres años, aunque hay algún caso, como en el ámbito de la marroquinería en Zaragoza

cuyo convenio preveía ya desde el inicio una duración de cuatro años y lo mismo ocurre en el ámbito de la Confección de guantes en Burgos, e incluso un convenio, el de Confección de prendas de peletería de Burgos prevé una duración de 5 años. En algún otro caso, aunque no estaba previsto así inicialmente, se ha ido prorrogando expresamente la vigencia de algún convenio desde el 2001 hasta el presente (ámbito de la marroquinería de Alicante), y, como también se dijo, otros convenios, aunque se firmaron con una duración inicial y finalizaron su vigencia, no han sido renovados, lo que lleva a suponer que están en situación de prórroga.

La existencia de duraciones prolongadas de convenios es una opción razonable, no sólo en general, sino especialmente en un sector en el que la producción se ajusta a pautas relativamente tradicionales que, por tanto, no evolucionan constantemente y que, además, está constituido en una buena parte por pequeñas empresas que necesitan un cierto marco de estabilidad en todos los sentidos.

### **20.2.2. Período de prueba y contratación**

Respecto del período de prueba, puede señalarse que sería deseable que los convenios colectivos eliminen las referencias confusas en relación a que todo trabajador que ingrese está sometido siempre a período de prueba; legalmente no es posible que sea así, pues es necesario que exista un pacto concreto y con forma escrita o una cláusula específica en el contrato escrito para someter a un trabajador a un período de prueba.

Asimismo, sería deseable que los convenios colectivos tuviesen previsiones en torno a la duración del período de prueba cuando la contratación es temporal, con la finalidad de evitar situaciones en las que pueda coincidir la duración del período de prueba con toda la duración del contrato, lo que, aunque pueda ser legal, no parece razonable.

En materia de contratación la negociación colectiva tiene un amplio margen de actuación, siendo buena muestra de ello los aspectos que han entrado a regular o concretar los convenios analizados.

De los primeros aspectos que se podría resaltar es el relativo a la posibilidad de pactar compromisos concretos de contratación indefinida y de reconversión de contratos temporales en indefinidos,

porcentajes de plantilla que como mínimo deben cubrirse mediante contratación indefinida y fórmulas similares que contribuyan a convertir la contratación indefinida en el modo normal de contratación laboral.

Se trata de una previsión que, pese a su importancia para la estabilidad en el empleo, contienen muy pocos convenios y que debería extenderse a la totalidad, combatiendo los negativos efectos que se producen por el exceso de contratación temporal.

Esta posibilidad se recoge expresamente en el art. 15.7 del ET y, si se producen, estos pactos son plenamente vinculantes y su legalidad no admite dudas, siendo muestra de ello, por ejemplo, la STC de 6 de mayo de 1997, que dio plena eficacia a un pacto de conversión de unos contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo (en términos similares la STS de 30 de marzo de 1995).

Sería, pues, deseable que apareciesen estos pactos, al menos para afectar a las empresas de unas ciertas dimensiones, pues obviamente en las pequeñas pueden ser más complejos de pactar y aplicar.

Si se acuerdan compromisos de colocación es aconsejable identificar los sujetos afectados —por ejemplo, compromiso de contratar como fijos a quienes hayan estado más de un tiempo como eventuales—, pues ello permite la reclamación judicial del afectado ya que, al establecerse derechos en favor de personas concretas, éstas o sus representantes pueden accionar judicialmente en defensa de esos derechos subjetivos. En el mismo sentido, si se fija un determinado porcentaje de plantilla fija, deberá establecerse que cualquier contrato temporal que exceda del número permitido se considerará como contrato por tiempo indefinido; también en este caso habrá personas directamente afectadas, quienes hayan sido contratados temporalmente superando el límite máximo fijado, que podrán accionar judicialmente en defensa de sus intereses.

En todo caso en este sector, aunque en ello coincide con la mayor parte de la negociación en el Estado español, se aprecian pocos compromisos de estabilidad en el empleo, lo que en este caso puede tener una explicación adicional pues, posiblemente, el ámbito más directo en el que los mismos pueden acordarse es la empresa y, como se vio, la negociación en el sector generalmente no se produce en la empresa.

En cambio, merecen favorable acogida las previsiones de algunos convenios colectivos en cuanto a concretar las actividades que

son susceptibles de atenderse mediante un contrato de obra o servicio determinado. En la medida en que la normativa tan sólo señala la necesidad de que se trate de «*obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa*» (art. 15.1.a) del ET), las dificultades en la interpretación y materialización de esta expresión aconsejan que la negociación colectiva concrete más la cuestión y, una vez hecho esto, determine si existen trabajos o tareas que tengan autonomía y sustantividad propia dentro de ella y, en el caso de que la tengan, señale expresamente cuáles son, con la finalidad de que la utilización de este contrato se realice en sus justos términos.

No obstante, nuevamente hay que apuntar que aunque sí que existen en algún convenio del sector y merecen valoración favorable, en general los acuerdos al respecto son bastante escasos.

Es más general la regulación de mejoras de la indemnización por fin de contratos temporales. Aunque aparece en bastantes convenios, sería deseable que esta medida se generalizase.

Debe tenerse en cuenta que la contratación por obra o servicio determinado no tiene duración máxima, pues será la de la obra o servicio que justifica la contratación, por lo que es muy fácil que nos encontremos ante obras o servicios de larga duración —varios o muchos años—; pues bien, al finalizar estos contratos, la indemnización legal es muy baja —ocho días de salario por año de servicio— pese a que el perjuicio de la pérdida de empleo puede ser considerable, especialmente cuanto más larga haya sido la dedicación a la misma empresa.

Es razonable, al menos en ciertos casos, establecer mediante acuerdos en los convenios una indemnización por fin de los contratos temporales más elevada que la mínima legalmente establecida, lo que, además, contribuye a reducir la excesiva distancia que parece que existe hoy en día entre la indemnización legal por fin de contrato y la prevista para el despido improcedente.

En cuanto al contrato eventual, se ha de criticar que todavía exista algún convenio colectivo que no se han adaptado a la nueva regulación de la duración, permitiendo que la misma pueda llegar hasta doce meses y medio cuando, tras la reforma legal operada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, sólo pueden tener una duración máxima de doce meses.

Al respecto cabe reiterar cuanto ya se dijo acerca de que deberían ser objeto de rectificación o supresión las referencias que se encuentran derogadas.

Respecto de este contrato puede surgir la tentación de enlazar sucesivas contrataciones eventuales rotando a diversos trabajadores, de tal manera que ninguno de ellos supere los límites temporales legalmente establecidos. De este modo, en lugar de incrementarse la plantilla fija, se crea una bolsa de trabajadores eventuales que van cambiando e incluso turnándose en sucesivos períodos. Es claro que esta conducta supone una utilización fraudulenta de esta modalidad contractual, pero cabe suponer que es muy frecuente en el conjunto del Estado español, por el elevado número de contrataciones eventuales que se realizan, que además evidencian una gran rotación de trabajadores —duraciones cortas y sucesivas contrataciones en las mismas empresas de diversos trabajadores—. Aunque es una práctica fraudulenta es difícil de detectar porque aisladamente, en sí, cada contratación aparece como formalmente correcta y la causa de la eventualidad puede ampararse en sucesivos pedidos que a veces se dosifican para justificar la eventualidad.

Es imposible concretar en este estudio si esa práctica desviada se da en el sector o no y, en el supuesto de que se de, determinar su incidencia real, esto es, si es esporádica o más frecuente, pero es bueno que, si se quiere resituar el contrato de eventualidad en sus justos términos e impedir que se limite el crecimiento del empleo estable, se aborde este problema en la negociación colectiva, que puede establecer límites a la contratación temporal eventual, fijando porcentajes máximos de eventualidad sobre el total de las plantillas, tal y como reconoce la propia regulación legal (art. 15.1 b) del ET) y así han regulado algunos de los convenios analizados. Además también la ley permite que los convenios puedan determinar las actividades en las que en cada sector, subsector, empresa, centro, etc. es posible la contratación eventual, debiendo entenderse el término actividades no en un sentido amplio —es decir como actividades productivas—, sino en un sentido mucho más concreto: tareas, puestos de trabajo, secciones de empresa, etc.

Además la norma legal que ha fijado plazos máximos para la rotación de contratos con un mismo trabajador, remite a la negociación colectiva la determinación de fórmulas que aborden la rotación contractual con diversos trabajadores y, como se vio, los ANC recuerdan que esta cuestión debería abordarse en la negociación colectiva.

La identificación correcta, pues, de las tareas en las que cabe la contratación de trabajadores eventuales, unida a la fijación de porcentajes concretos de eventualidad que no se puedan rebasar y a la

existencia de reglas que conduzcan a la estabilidad en el empleo ante fenómenos de rotación de diversos trabajadores en un mismo puesto, pueden contribuir eficazmente a que esta contratación eventual se produzca sólo en los supuestos que respondan a la estricta motivación legal.

Lo cierto es que, como se analizó, también era escasa la presencia de reglas al respecto en los convenios analizados; sin duda éste es un aspecto claramente mejorable.

Respecto de los contratos formativos, la previsión que contienen algunos convenios colectivos, determinando los puestos que pueden cubrirse con estos contratos, ha de ser valorada de forma muy positiva y debería extenderse al resto de convenios ya que restringe adecuadamente esta contratación a lo necesario y a puestos en los que sea preciso formarse y que realmente posibiliten esa formación.

En cuanto a la retribución, la normativa determina respecto del contrato para la formación que, a falta de previsión de los convenios colectivos, no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Puesto que éste suele rondar alrededor del 85% del mismo, esto es, el máximo legalmente permitido y que la práctica demuestra que ese es un salario claramente inferior al del resto de trabajadores, sería conveniente que la totalidad de los convenios colectivos entraran a regular esta cuestión y que acerquen e incrementen la retribución real, tanto de este contrato como del contrato en prácticas, a la del resto de trabajadores que prestan el mismo trabajo.

Una dirección importante en relación con estos contratos y que no hemos detectado que se utilice en los convenios analizados es adoptar compromisos de colocación en virtud de los que, una vez formado el trabajador, pase a formar parte de la plantilla o, al menos, que así ocurra con algunos de los contratados en formación o prácticas. Con ello se evitaría la rotación de trabajadores y se cumpliría la finalidad de estos contratos, pues lo lógico es que, si se forma a un trabajador para un determinado puesto de una empresa, es porque se tiene previsión de que pase a formar parte de ella.

En todo caso la importancia o no de estas direcciones de negociación en torno a los contratos formativos exigirá saber si los mismos se utilizan habitualmente en las empresas del sector o no. Ese dato lo conocen los negociadores de los convenios y, por tanto, a ellos corresponde valorar si sería aconsejable ampliar la negociación sobre aspectos relacionados con estos contratos.

En general, pues, aunque en materia de contratación se detectan algunas cláusulas positivas, no existe, al menos en nuestra opinión, una amplia negociación sobre estabilidad en el empleo.

Constatado el dato, la valoración más o menos crítica de esa escasa negociación, deben hacerla los propios afectados, valorando las tasas de temporalidad en el sector, la incidencia de posibles conductas fraudulentas en algún empleador, las posibilidades de estabilización de las plantillas actualmente existentes ante la evolución futura del sector, etc.

En definitiva, como en tantas otras materias y como en general se dijo, el análisis, que aquí se queda en el plano jurídico, debe ser completado con las variables sociales y económicas que las organizaciones sindicales y empresariales del sector conocen mejor que nadie.

### **20.2.3. Política de empleo**

En cuanto a la valoración que se ha realizar de las materias de este apartado (pluriempleo, formación profesional, sucesión de contratos y empresas de trabajo temporal) se ha de señalar que, con carácter general, pocas son las referencias que aparecen en los convenios analizados y que introducen aspectos de especial relevancia, apuntándose en este sentido que entre los primeras observaciones que debe tener en cuenta la negociación colectiva está la de abordar estos temas con mayor intensidad y frecuencia, puesto que el ámbito de regulación que tiene es amplio y en algunos casos pueden tener una cierta importancia.

En este ámbito se detectan con mucha frecuencia numerosas reiteraciones o copias literales de la normativa legal, cuestión sobre la que cabe remitirse a cuanto se expuso en términos generales y que, en cualquier caso, no supone aportar ninguna regulación novedosa. Lo más preocupante es que esa remisión a lo legalmente dispuesto lleva generalmente a que no se regulen aspectos que podrían ser más relevantes.

En cuanto a valoraciones de materias concretas, se detecta que es escasa la concreción de aspectos en torno a la formación profesional, cuando podrían regularse aspectos como el horario laboral o no en que ésta ha de realizarse, su carácter retribuido, etc. En cualquier caso son positivos los casos en los que existe regulación en la mate-

ria y, por lo menos, sí que se detectan varios convenios, sobre todo en ámbitos amplios, que crean las comisiones sectoriales en la materia, pretendiendo así que se apliquen realmente las medidas acordadas en la negociación interconfederal en la materia.

No aparece normalmente regulación amplia sobre contrata y subcontratas, pero ello puede deberse a que, en general y salvo casos concretos, este tipo de organización productiva tenga escasa incidencia en el sector.

Finalmente, pese a la dudosa legalidad que pueden tener algunas cláusulas muy limitativas, no debe ignorarse la recomendación de los ANC en el sentido de que los convenios deberían regular las limitaciones en cuanto al recurso a las ETT o, cuando menos, analizar los supuestos de recurso a las mismas.

También se ha detectado alguna cláusula al respecto en los convenios estudiados, incluso limitando la posible duración de estas contrataciones o el volumen que las mismas pueden alcanzar en el conjunto del empleo de la empresa, pero son más los convenios que, o se remiten sin más a la regulación legal, o directamente omiten cualquier regulación en la materia.

#### **20.2.4. La clasificación profesional, movilidad funcional y ascensos**

Respecto la clasificación profesional, en el sector de la piel se aprecian ejemplos de negociación de todos los sistemas de clasificación posibles.

En efecto, como ya se dijo, la clasificación profesional es esencial y debe ser negociada en los convenios colectivos, sin perjuicio de que el ET prevea alguna situación subsidiaria para cuando no se produzca esa negociación, esencialmente el mantenimiento de la situación precedente.

No hay desde luego uniformidad en la regulación convencional de esta materia. De hecho pueden apreciarse desde los supuestos más extremos, que adolecen de regulación en esta materia, en cuyo caso pervivirá la regulación precedente o se continuará aplicando lo dispuesto en el Acuerdo sobre cobertura de vacíos, hasta los supuestos más complejos y completos en los que la clasificación se hace mediante grupos profesionales ajustados al concepto legal, sin

perjuicio de que se conjugue con su estructurada organización en categorías homogéneas o en otros elementos asimismo horizontales o en áreas funcionales, pasando por regulaciones en las que únicamente se contiene una referencia a efectos salariales, o aquellas otras que descansan sobre la figura del grupo verticalmente diseñado o la simple categoría profesional.

Todas estas modalidades de negociación se aprecian en el estudio efectuado, si bien se aprecia, y es positivo, que la clasificación profesional vaya acercándose, cada vez más, a un sistema en el que los grupos horizontalmente estructurados sean la clave.

Los motivos de que esto se considere positivo son evidentes dada la inversa relación existente entre esta estructura clasificatoria y el incremento del poder novatorio empresarial y la forma en que un grupo profesional horizontal puede introducir, a la vez, una suficiente flexibilidad para el empresario y unas suficientes garantías para el trabajador de que ésta se ejerce dentro de unos límites razonables. Por eso, una estructura correctamente articulada es, a estos efectos, importantísima y no puede haber otra mejor que aquella que se ajusta al modelo que legalmente se nos aconseja seguir por la norma legal y por los ANC; esto es, aquella en la que el grupo profesional como grupo homogéneo u horizontal sea el elemento vertebrador del sistema y, por tanto, la base fundamental del mismo.

Es deseable que la negociación se acerque hacia un sistema de esas características, aunque luego se introduzcan elementos adicionales, como áreas funcionales o niveles retributivos, pues lo realmente importante es el grupo horizontalmente conformado como pieza clave del sistema de clasificación profesional, tal y como ya dice la ley (art. 22 E.T.), y no tanto si éste se divide o no, a su vez, en otros elementos clasificatorios.

Sin duda las recomendaciones de los ANC y el Acuerdo de cobertura de vacíos han tenido un papel importante y han influido en la extensión en el sector de la clasificación profesional mediante grupos.

Problema distinto es que el número de grupos profesionales sea muy diverso en cada convenio, con soluciones de pocos grupos, 4 por ejemplo, frente a otros en los que existen 8 grupos.

También, como ya se dijo, en ocasiones la clasificación por grupos no es todo lo horizontal que correspondería al concepto legal del grupo profesional, existiendo grupos claramente verticales que, por ejemplo, agrupan a casi todos los administrativos.

Por otro lado, detectamos un cierto temor a una clasificación basada estrictamente en grupos profesionales y por ello no es infrecuente que los convenios sigan manteniendo, siquiera como referencia, las categorías profesionales. Esto, que es comprensible en una fase transitoria, debería irse abandonando en pro de un sistema clasificatorio más razonable y moderno como el basado en los grupos profesionales.

En todo caso parece que la negociación colectiva en el sector camina en la dirección que entendemos acertada, profundizándose cada vez más en la clasificación por grupos profesionales, si bien no todos los convenios asumen esta orientación y, en los que la asumen, tampoco en todos ellos se hace con la misma intensidad.

En cuanto a la movilidad funcional, que está directamente relacionada con el sistema de clasificación, como valoración crítica del análisis convencional realizado puede concluirse que es una materia respecto la que debería incidir más la regulación convencional.

En el sector, un número importante de convenios no la contemplan expresamente o remiten a lo previsto en la ley, lo que en ambos casos supone lo mismo: la aplicación del art. 39 ET en los supuestos de cambios de funciones impuestos por el empresario en base a un motivo organizativo.

Realmente, cuando existe regulación, ésta es mínima y contempla casi siempre lo mismo: 1º) La determinación del periodo en el que se puede tener a un trabajador realizando funciones superiores, concretando si el hecho de superar ese plazo da derecho a una promoción automática o, por el contrario, dicha posibilidad de promoción debe ajustarse necesariamente al sistema de ascensos; 2º) La limitación del plazo en el que se puede tener al trabajador realizando funciones inferiores, si bien este plazo en ocasiones resulte excesivo — varios meses en algún convenio — e incluso pueda dudarse de que se ajuste a la regulación legal; 3º) La necesidad de no reiterar cambios inferiores en el mismo trabajador.

En realidad, está bien que se intente una regulación, en general, más garantista que la de la ley y que trata de evitar que se realice un uso abusivo de la movilidad funcional, pero en realidad no se aportan demasiadas novedades.

Sería deseable, desde luego si es que la movilidad funcional tiene incidencia real en el sector, una más exhaustiva regulación en la que, por ejemplo: podrían concretarse las causas que pueden dar lugar a

una movilidad funcional ordinaria; podría exigirse mayor intervención de los representantes de los trabajadores y conocimiento por los mismos de las causas y de los criterios que se han tenido en cuenta para seleccionar a un trabajador y no a otro a efectos de un determinado cambio de funciones; se podrían concretar mejor los efectos retributivos de los cambios de funciones, en el sentido de señalar los complementos que no se verían alterados, etc.

En todo caso, la mayor o menor importancia de regular estas cuestiones depende, como se dijo, del uso real que en el sector se haga de los cambios de puesto y funciones.

En cuanto al sistema de ascensos puede concluirse que la regulación del mismo en el sector sigue las pautas de otros muchos sectores.

Se trata, en realidad, de una materia cuya regulación supone una cesión de la potestad empresarial de seleccionar a la persona a ascender y no es usual que existan grandes innovaciones en esa materia.

Lo cierto es que una adecuada regulación convencional al respecto es importante desde la necesidad de objetivar las decisiones en la materia y, por eso mismo, puede ser una importante garantía de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de promoción profesional.

La regulación de sistemas objetivos de ascenso, mediante pruebas fiables, con intervención en su caso de los representantes de los trabajadores, parece un objetivo razonable y debería merecer atención en las regulaciones convencionales.

En todo caso el hecho de que no se detecte una negociación intensa en la materia podría venir explicado, al menos en parte, por la estructura de pequeña empresa predominante en el sector; en ese tipo de empresas la promoción profesional no es tan habitual ni adquiere la importancia que puede alcanzar en empresas de mayores dimensiones.

### **20.2.5. Retribución**

En materia retributiva debe valorarse positivamente que los convenios, en su mayor parte, trabajen sobre la base de incrementos retributivos determinados en atención al IPC previsto y que prevean cláusulas de revisión para los supuestos de desviación sobre el citado índice.

Esta opción es sensata, sobre todo en atención a que, como se expuso con anterioridad, muchos convenios tienen una duración plurianual.

Normalmente los convenios concretan la forma de proceder a la revisión e incluso en ocasiones el plazo para el pago de los atrasos o desviaciones que se hayan producido. Ciertamente, cuando se contempla todo ello, puede decirse que se está ante una regulación, no sólo lógica, sino completa.

Por otro lado, como es habitual en toda la negociación colectiva del Estado español, los salarios se fijan, en general, por unidad de tiempo, si bien hay alguna referencia, sobre todo en el ámbito del calzado, a la determinación de los salarios en el trabajo a destajo. En todo caso los convenios suelen matizar que siempre deberá pagarse como mínimo el salario del convenio, lo que refuerza la importancia de la determinación del salario base por unidad de tiempo.

Por el contrario, aunque existen referencias a los sistemas de organización del trabajo, se detecta, en general, escasa vinculación entre salarios y productividad, pues el salario base, fijo y por unidad de tiempo, sigue siendo la parte esencial del componente retributivo; la vinculación con la productividad se establece esencialmente a efectos de incentivar y en cuantía muy inferior a la parte fija del salario, que sigue siendo esencial.

Sin duda ello concede mayor seguridad al trabajador, pero también implica mayores problemas de adaptación empresarial a la evolución de la situación.

En otro orden de cosas, la mayor parte de los convenios contienen la cláusula de inaplicación salarial para las empresas que acrediten una deficiente situación económica, pero aquí cabe una primera valoración crítica, pues algunos convenios colectivos carecen de esta cláusula de descuelgue salarial. Se trata de un aspecto que ha de ser valorado negativamente puesto que es una de las materias que, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 83.3 c) del ET, debe formar parte del contenido mínimo del convenio y, por tanto, debe ser incluido en todos los convenios; en todo caso, ante el silencio de los convenios entraría en juego el procedimiento subsidiario previsto legalmente, pero no debería omitirse una regulación de esta materia que siempre podrá adaptarse a las circunstancias del sector, concretar supuestos, como hacen algunos convenios, y que tiene un razonable papel pues en situaciones de crisis empresarial siempre será mejor la contención salarial que la pérdida de empleos.

La segunda valoración crítica está relacionada con la necesidad de que los convenios colectivos, con carácter general, concreten algunos aspectos del régimen retributivo para evitar que surjan discrepancias interpretativas que, en última instancia, tienen que clarificar los tribunales. Son aspectos como el carácter consolidable o no de algunos de los complementos salariales; como dispone el art. 26.3 del ET, en la negociación colectiva se debe pactar el aludido carácter, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los complementos que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

La falta de regulación de esta concreta cuestión, unida a la falta de claridad de algunos complementos salariales, especialmente por la dispersión y abundancia de ellos que existe en los convenios analizados, puede producir una relativa inseguridad acerca del carácter consolidable o no de los mismos.

En idéntico sentido y aunque es frecuente que se contengan alusiones a la absorción y compensación salarial, no puede olvidarse que también aquí la claridad en la regulación de los complementos salariales es necesaria pues, para que opere la compensación y absorción, la jurisprudencia exige que se produzca entre conceptos que presenten la necesaria homogeneidad (véase STS de 10 de noviembre de 1998), aspecto que no ha de interpretarse en el sentido de que han de tratarse de conceptos retributivos iguales (SSTS de 15 de enero de 1997 y de 9 de diciembre de 1999), pero que sí requiere conocer el régimen jurídico y naturaleza de los complementos, aspecto que debería ser precisado por los convenios.

Por todo ello, aunque generalmente se hace, no puede dejar de recomendarse que se repase por las partes, y en su caso se clarifique y si es posible se simplifique, el conjunto de conceptos retributivos que se han encontrado en el análisis aunque, sin duda, en su mayor parte responde a la realidad del sector y puede tener razones históricas.

En términos similares hay que pronunciarse respecto de las mejoras que incluyen numerosos convenios colectivos en materia de protección social. El abono que las empresas han de realizar hasta completar, en ocasiones, la retribución que se venía percibiendo, ha planteado problemas en algunos sectores y en la aplicación de ciertos convenios en cuanto a los conceptos que estaban incluidos en la garantía retributiva, en el complemento a abonar (véanse, por ejemplo, SSTSJ del País Vasco de 25 de abril de 2005 y de 14 de junio de 2005).

Es, pues, deseable que en los convenios que introducen esta garantía las partes revisen si se ha pactado con claridad el montante de la misma. En general hemos encontrado que en este sector se suele hacer, concretando la garantía en el salario de cotización, en la base reguladora de cotización o en ocasiones en el salario base y ciertos complementos que se detallan; como se ve, las soluciones encontradas no son uniformes, pero ello no es problema siempre que sean claras como en los ejemplos que se han puesto.

Por último puede decirse que son bastantes los convenios que han suprimido hacia el futuro el complemento por antigüedad, opción razonable pues ese complemento de alguna manera penalizaba el empleo estable. En general se mantienen consolidadas las cantidades que venían percibiendo los empleados que cobraban complementos por antigüedad y se ha procedido a una compensación pactada de la supresión del complemento, en muchos casos en convenios precedentes a los analizados, en una dirección negocial que cabe calificar de acertada.

### **20.2.6. Tiempo de trabajo**

Las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo son objeto de abundante regulación en la negociación colectiva objeto de nuestro estudio.

Un aspecto positivo, que ya se avanzó, es que la mayoría de los convenios han optado por el cómputo anual de jornada, si bien queda algún convenio que aún se mantiene en la regla de cómputo semanal.

Las jornadas establecidas en cómputo anual son muy diversas: así en los dos convenios estatales del calzado, uno la establece en 1720 horas de trabajo efectivo (más 20 minutos diarios de descanso) — el de Calzado artesano —, mientras que el otro — Industria del Calzado — la establece en 1800 horas de trabajo.

Otros convenios establecen cifras intermedias: 1772 horas en el curtido, 1768 en el de marroquinería de la zona centro, entre 1760 y 1815 en los restantes convenios del ámbito de la marroquinería que aluden al cómputo anual — si bien los que establecen jornadas anuales más elevadas son bastante antiguos — y entre 1747 y 1794 (para el año 2009), en los diversos convenios de Confección de Peletería, Guantes y Ante, Napa y Doble Faz.

En algunos casos esta jornada anual se establece después de haberse indicado que la jornada son 40 horas semanales, lo que se concreta a continuación en un número de horas anuales en los términos indicados.

Los convenios que siguen anclados en la jornada semanal, sin computarla anualmente, establecen una jornada de 40 horas semanales, aunque dan algunos días libres a descontar de esa jornada (generalmente entre 1 y 3 y en algún caso — industria auxiliar del calzado de Alicante (hormas, etc.) — hasta 5).

Sin duda, el sector ha hecho un fuerte esfuerzo por adaptar su jornada al cómputo anual, lo que debería completarse en todos los convenios.

Por otro lado, las diferencias de jornada que se aprecian son relativamente menores pues si la jornada anual de 40 horas semanales se hace equivaler a 1826 horas — en términos aproximados —, puede verse que la mayoría de convenios que establecen jornada anual se sitúan en una banda de equivalencia en torno a las 39 horas semanales, con muy ligeras desviaciones al alza o a la baja.

La intención por flexibilizar el cómputo de jornada, permitiendo a las empresas una mejor adaptación a sus necesidades productivas, no sólo se aprecia en el muy mayoritario recurso al cómputo anual, sino que, como ya se avanzó, los convenios realizan, a su vez, una labor de adaptación, desde luego positiva, a las necesidades del sector, permitiendo criterios de distribución flexible de la jornada mediante acuerdos en las empresas e incluso permitiendo soluciones de flexibilidad que lleven a la alteración de la distribución inicialmente prevista, por supuesto sin que se considere que existe modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Esas fórmulas flexibles pasan generalmente por la atribución al empleador de la facultad de cambiar la distribución inicialmente prevista, bien de un determinado número de horas al año, bien durante un determinado período del año.

Son fórmulas de flexibilidad que resultan razonables porque permiten atender períodos punta de producción o acumulaciones estacionales de tareas y porque se sujetan, en todos los casos, al régimen de garantías que el convenio ha considerado suficiente.

Esas garantías normalmente pueden calificarse de acertadas y pasan por establecer límites a la posibilidad e intervención de los representantes de los trabajadores en su gestión.

En efecto, los límites son evidentes pues, por un lado y como ya se dijo, normalmente se sujeta la posibilidad a que se produzca con un máximo de horas al año (60 horas para algún convenio, 80 para otro, incluso 120 para otro) o durante un máximo de semanas al año (14 semanas para algunos convenios, 70 días para otro, 50 para otro), o incluso durante períodos concretos (en el sector de Confección de Peletería un convenio, como se vio, permite ampliar la jornada entre octubre y marzo, reduciéndola entre marzo y septiembre).

Curiosamente en el subsector de marroquinería existen varios convenios que no limitan temporalmente la medida, remitiéndose simplemente a lo que se acuerde.

Por otro lado, en general, los convenios que permiten esta posibilidad, establecen límites de jornada diaria (9 horas, 10 en algún caso; incluso en algún caso se establecen límites mínimos, por ejemplo 6 horas diarias), o semanal (generalmente 45 horas) que no podrán ser superados por la posible distribución flexible.

También algunos convenios exigen que la empresa aporte razones productivas o similares, estableciendo así una cierta causalidad de la medida, e incluso en algún caso (curtidos) se establece expresamente que es una medida de ultima ratio y que, por tanto, deberá acudirse preferentemente a otras, como la movilidad funcional.

También algunos convenios consideran que la aplicación de estas medidas de flexibilidad resultan incompatibles con otras medidas como la realización de horas extraordinarias o la contratación temporal.

En general, los convenios que introducen esta medida establecen la intervención de los representantes de los trabajadores y en ocasiones de la Comisión Paritaria. En todo caso no todos los convenios lo hacen y en los que regulan esa participación el grado de intervención de los representantes de los trabajadores es muy diverso, pasando desde la mera información (a ellos y en ocasiones, también, a la Comisión Paritaria), hasta la necesidad de acuerdo o pacto con los citados representantes, estableciendo algunos convenios que en su defecto el acuerdo pueda hacerse con los directamente afectados — lo que entraña el riesgo de individualizar las relaciones laborales —, por lo que parece mejor la solución de algún otro convenio que, para el caso de que no existan representantes de los trabajadores, prevé que las posibles discrepancias sobre la cuestión se solventen por la Comisión Paritaria del convenio.

En principio, como ya se dijo, esta medida es positiva y debería extenderse a todos los convenios del sector, en los términos en los que en cada uno resulte apropiada. En nuestra opinión, las regulaciones que permiten un mayor equilibrio entre los intereses contrapuestos son las que establecen límites claros para la medida (bien en período, bien en número de horas y en cuanto a la jornada diaria y/o semanal) y las que establecen la necesidad de acuerdo en la empresa al respecto, si bien en este último caso parece imprescindible que se prevea la intervención de un tercero (Comisión Paritaria o sistemas de solución extrajudicial de los conflictos laborales) para dirimir el posible desacuerdo entre los directamente afectados.

Por otro lado parece lógico que, como hacen todos los convenios que establecen la medida, la misma se remita al ámbito negocial de empresa.

Sobre otras cuestiones relativas al tiempo de trabajo vale la pena hacer una llamada de atención en torno al tema de las horas extraordinarias.

No parece razonable la disparidad que se aprecia en la regulación de esta materia en los diferentes convenios.

Lógicamente cabe esperar alguna diferencia, pero las que hay son muy grandes, no ya en cuanto a la reducción o supresión de las mismas, cuestión en relación con la que basta remitirse a cuanto ya se expuso acerca de la adaptación de los convenios al ANC, sino en aquello que constituye el núcleo más tradicional de negociación en torno a la cuestión: la compensación y/o retribución de estas prolongaciones de jornada.

Así, desde convenios que simplemente se limitan a recordar la posibilidad de compensar en descanso las horas extraordinarias, pasando por otros que remiten la cuestión de si se compensan o retribuyen y, en su caso, la cuantía al acuerdo individual — lo que no parece totalmente razonable —, se llega hasta otros que sólo permiten que se retribuyan en casos excepcionales, estableciendo que la regla general ha de ser su obligatoria compensación en descansos.

La misma diversidad se aprecia en materia retributiva. Cuando los convenios establecen el precio de las horas extraordinarias, éste es muy diverso, estableciéndose recargos del 25%, 33%, 50%, 75% — que es el más habitual —, 85%.

No parece que esa diversidad sea razonable y aunque es cierto que, como se ha avanzado, son bastantes los convenios que acuden

al 75%, manteniendo así lo que era obligatorio en épocas pasadas, se puede apreciar que no son infrecuentes otras soluciones que abren un abanico de retribuciones que parece demasiado amplio en actividades idénticas o muy similares.

Sería deseable, en cuanto sea posible, que al respecto existiesen soluciones negociadas más homogéneamente en todo el sector en torno a tres direcciones: la reducción o supresión de las horas extraordinarias, la determinación de si la regla general es su compensación en descanso o se mantiene la situación legal que sólo establece esa opción en defecto de pacto, y, finalmente, un precio más uniforme de la hora extraordinaria.

En otras materias relativas al tiempo de trabajo las reglas o son escasas (horario, descansos, trabajo a turnos y trabajo nocturno), posiblemente porque algunas de estas cuestiones no tengan incidencia en el sector o no planteen conflictividad, o se mantienen en los términos tradicionales, como en materia de vacaciones y permisos.

Efectivamente, en materia de vacaciones los convenios normalmente abordan su duración, con escasas variaciones sobre la duración legal de 30 días naturales; su retribución, normalmente a salario real y determinando en su caso el período que se utiliza para el cálculo de las retribuciones variables; y reglas sobre la determinación del período en el que han de disfrutarse.

En materia de permisos, los convenios analizados generalmente reproducen la regulación legal, ampliando algún permiso o aclarando algún supuesto (por ejemplo varios convenios señalan que en el permiso por exámenes se incluye la obtención del permiso de conducción, o se aclara la concesión de permisos a las parejas de hecho). Posiblemente lo más llamativo al respecto es la aparición en algún convenio de permisos por asuntos propios no causales, similares a los que tienen los empleados públicos, aunque generalmente de escasa duración (1 día, 2 días).

Puede, pues, decirse que la negociación en materia de tiempo de trabajo se centra en los problemas esenciales, reproduciendo esquemas tradicionales o remitiéndose a la norma legal en los problemas que parece que presentan menor conflictividad, mientras que en otros — especialmente en materia de flexibilidad en la distribución de la jornada — se realiza en bastantes convenios una labor de adaptación, por un lado, a las recomendaciones de los ANC, y, por otro, a las necesidades del sector, cumpliendo así esta negociación uno de los esenciales papeles que cabe atribuir a la misma, por más que, como

se dijo, las regulaciones podrían ser más homogéneas, para lo que el propio sector ofrece regulaciones que pueden constituir buenas prácticas en la materia y convertirse casi en regulaciones tipo, por los límites y garantías que se introducen en la aplicación de la distribución y por la participación que se da a los representantes de los trabajadores, participación que parece esencial para conseguir una flexibilidad razonable, con objetivos compartidos y no conflictiva.

### **20.2.7. Derechos fundamentales del trabajador**

Las conclusiones alcanzadas respecto al tratamiento convencional de los derechos fundamentales de los trabajadores no son muy favorables. Estos derechos parecen los grandes olvidados, también, por los convenios que, en general, no los contemplan excepto para hacer referencia al derecho a la no discriminación entre hombres y mujeres en la retribución, o para especificar aquello que debe considerarse acoso sexual o por razón de sexo.

Más allá de eso, poco se regula. La negociación, en general, se olvida, por ejemplo y entre otras cosas, de hacer referencia a la dignidad profesional como límite al poder de dirección del empleador; ignora también mencionar a la intimidación y a la propia dignidad como límite al poder de control y a los registros que puede hacer el empleador, etc.

Desde luego que se pierde una posibilidad de regulación importante al no contemplar referencia alguna a los derechos fundamentales. Como también se pierde la posibilidad de articular un verdadero protocolo de actuación para los supuestos de acoso que permitiese a las víctimas conocer sus posibilidades de actuación, el procedimiento que deben seguir en caso de apreciar indicios de una conducta constitutiva de acoso, etc.

Si se hiciese, se les daría mayor seguridad jurídica, mayor tutela.

Algo similar puede señalarse respecto a la igualdad; cabe apreciar posibilidades perdidas respecto a una mejor regulación. De hecho, se sigue confundiendo en muchos convenios el derecho a la igualdad con el derecho de la mujer a la prestación de maternidad, o también con el derecho de hombres y mujeres a una excedencia por cuidado de hijos, por cuidado de familiares, etc. Todo ello por no hablar de la práctica identificación que en general se realiza entre conciliación

e igualdad. La conciliación, evidentemente, está bien. Debe existir, es bueno que exista. Pero la única que debe conciliar no debe ser la mujer. Las medidas de conciliación no son medidas previstas para que las mujeres puedan compatibilizar tareas reproductivas con tareas productivas. Son medidas previstas para que ambos, hombres y mujeres, puedan coordinar distintos aspectos de su vida. De otra forma, lo que se contempla como un beneficio puede, por un efecto boomerang, acabar perjudicando al colectivo femenino en general, al presumirse que ellas en exclusiva, o al menos fundamentalmente, son las que han de desempeñar esas tareas reproductivas.

En cualquier caso, lo anterior no significa que las medidas de conciliación sean negativas; al contrario, lo que ocurre es que deben conciliar los dos: mujeres y hombres. Sólo así se dará realmente un paso adelante en favor de la igualdad de oportunidades real.

Igualdad de oportunidades real que, tras la entrada en vigor de la LOI, es obligatorio respetar en toda empresa. En todas se articulará cuanto sea necesario para cumplir con tal deber. En algunos casos, fundamentalmente en las empresas de más de 250 trabajadores, será necesario que para ello se implante un plan de igualdad. Pero ese plan de igualdad puede imponerse como obligatorio también por el propio convenio para todas o parte de las empresas que queden comprendidas en su ámbito de aplicación.

Desde luego, en general, estas cuestiones están ausentes de los convenios del sector analizados. Puede influir en ello que en algunos casos estos problemas parezcan lejanos para las pequeñas empresas o que existan actividades fuertemente masculinizados en las que no se perciba el problema, pero un olvido tan amplio como el que hemos detectado no parece que encuentre fácil justificación, salvo que exista una oposición frontal a pactar sobre el tema lo que, desde luego, sería contrario a las recomendaciones de los ANC y a las pretensiones de la LOI.

No obstante, también hay que reconocer que, pese a todo, la LOI entró en vigor hace relativamente poco y que habrá que esperar más tiempo para ver si se reflejan las obligaciones que establece en la realidad de los convenios colectivos del sector. De momento, dos convenios ya mencionan los planes de igualdad y otro las medidas de acción positiva; es por ese camino por el que se debe seguir avanzando, además de dejar de identificar el todo (los derechos fundamentales), con la parte (el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación); confundiendo además estos últimos con el derecho

que tiene todo trabajador, hombre y mujer, a compatibilizar distintos aspectos de su vida en aplicación de las medidas de conciliación, como también a desempeñar su prestación laboral en adecuadas condiciones de seguridad y salud y que, por lo que respecta a la mujer suponen, entre otras medidas y éstas exclusivamente referidas a ella sólo por motivos biológicos, el derecho a prestar su trabajo sin que ello implique un riesgo para su embarazo o afecte a la lactancia materna.

El resto de medidas de conciliación son derechos del hombre y la mujer y por ello los convenios no los pueden regular como derechos de la mujer. Una regulación adecuadamente neutra para ambos (mujer y hombre) debería ser el primer paso; posteriormente habría que fomentar la implicación de los hombres en las tareas familiares, algo en lo que también puede contribuir la negociación colectiva pero que, ciertamente, hoy parece lejano en el sector a la vista de la realidad negocial analizada que está todavía en su fase inicial, en la de recibir y adaptar en los convenios lo previsto en la LOI y las recomendaciones al respecto del ANC. Cabe esperar, no obstante, que se avance en esta dirección en la negociación futura.

### **20.2.8. Prevención de riesgos laborales**

Lo primero a destacar es que hay convenios colectivos que no tratan el tema de la prevención de riesgos laborales o, todo lo más, se limitan a cuestiones relativas al accidente de trabajo pero únicamente a los efectos de prever una prestación complementaria para el trabajador accidentado.

Ahora bien, incluso teniendo en cuenta lo anterior, el número de convenios colectivos que sí incorporan alguna regulación es alto.

Pero el optimismo por la atención a la materia se relativiza pues el interés que muestran los distintos convenios que regulan la materia por la prevención de riesgos laborales es desigual.

Ciertamente hay convenios que dedican al tema mucha atención, por ejemplo el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares del subsector de Marroquinería, que dedica un extenso capítulo a la seguridad y salud laboral, aunque contiene muchas previsiones innecesarias pues se limitan a transcribir lo establecido ya en la LPRL.

Pero otros muchos, aunque regulan la materia, lo hacen de forma absolutamente insuficiente; por ejemplo, limitándose a señalar que las empresas, los trabajadores y las trabajadoras estarán a lo establecido en la LPRL; o regulando exclusivamente cuestiones relativas a los reconocimientos médicos. En general, pues, aunque la mayoría de los convenios aluden a la cuestión las amplias posibilidades que la LPRL ofrece a la negociación colectiva para regular la prevención de riesgos laborales no se aprovechan en absoluto, lo que podría evidenciar a la vez un interés por la materia y una dificultad para concretar acuerdos sobre ella.

El panorama que se revela en este estudio, fruto del análisis de las concretas previsiones sobre la prevención de riesgos laborales, se resumiría del siguiente modo:

1º) Los convenios colectivos que tratan la prevención de riesgos laborales en muchas ocasiones lo hacen de forma innecesaria, pues repiten total o parcialmente lo que ya dice la regulación legal y esto hace que esas previsiones convencionales sean redundantes y por tanto inútiles. Esto ocurre en general o en aspectos concretos como, por ejemplo, cuando se regula la protección de la maternidad por reiteración de lo dispuesto en el art. 26 de la LPRL.

2º) Hay remisiones de difícil comprensión por la poca claridad del tenor literal de los preceptos que las establecen; sería aconsejable un mayor cuidado en la redacción de esta materia en los convenios del sector.

3º) Se han detectado regulaciones convencionales desfasadas. Hay previsiones convencionales que no se han actualizando conforme la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales se ha ido reformado, por lo que en la actualidad esas previsiones convencionales contradicen la regulación legal vigente. Esto ocurre con una cierta frecuencia en la regulación de la protección por maternidad.

4º) Se ha detectado alguna regulación contraria a la ley, no ya por desfase con las modificaciones legales, sino en general, como en algún caso ocurre con las previsiones sobre Delegados de Prevención y crédito horario de los mismos, salvo que se entienda, lo que es difícil por el tenor literal de los textos analizados, que se están concediendo derechos adicionales a los legales.

5º) Faltan por tratar aspectos sobre la prevención de riesgos laborales importantes como, por ejemplo, los relativos a la vigilancia de la salud y a la integración de la prevención en la empresa. A la

protección de la maternidad, siendo un tema de especial importancia, se le presta poca atención como se desprende del reducido número de convenios colectivos analizados que la regulan, pues sólo aparece en 7 de ellos.

En general los aspectos tratados son escasos y, al regularlos, los convenios colectivos hacen pocas aportaciones interesantes.

6º) Pero, sobre todo, no se aprecia que la negociación colectiva haga una auténtica labor de adaptación de las reglas legales en la materia, que obviamente son genéricas, a la situación específica del sector, adaptándolas y concretándolas.

Para ello cabrían dos direcciones: la introducción en el convenio de reglas concretas al respecto, o la creación de órganos sectoriales encargados de realizar ese estudio y proponer la adaptación y las medidas concretas que se estimasen necesarias.

Realmente ninguna de ambas posibilidades se utiliza en general en el sector, a salvo de alguna medida muy puntual y concreta y que sólo en algún convenio aparece, como las que ya se analizaron sobre el uso de productos químicos.

Así, en esta materia, la regulación es pobre y parece insuficiente, esencialmente no porque lo que se regula esté mal — aunque pueda existir algún problema puntual —, sino por todo lo que falta por regular.

Sobre esta materia sí que cabría hacer una especial llamada a los negociadores pues parece que el sector presenta problemas específicos que podrían ser abordados mediante la negociación colectiva y sobre los que, especialmente en las pequeñas empresas que son mayoría en el sector, no cabe esperar que se produzca negociación en la empresa, por lo que, o se tratan sectorialmente en los ámbitos amplios de negociación, o seguramente serán mal o insuficientemente abordados en numerosas empresas.

### **20.2.9. Protección social**

En esta materia ya se dijo que la negociación no aporta grandes novedades.

En todo caso es habitual que se establezcan complementos de las prestaciones de incapacidad temporal y seguros de vida, aspec-

tos que se abordan tradicionalmente en numerosos convenios de otros sectores.

Sobre la cuestión no aparece nada especialmente llamativo.

En todo caso debe apuntarse que las regulaciones en materia de complementos de las prestaciones por incapacidad temporal son diversas; en unos casos más centradas en los accidentes de trabajo, en otros en todos los supuestos; estableciendo diferentes límites temporales a la medida o diferentes porcentajes de complemento, aunque lo más habitual ciertamente sea el complemento hasta el 100% del salario, si bien éste se define de forma diferente: en ocasiones por remisión al salario o al salario bruto, en otras a la base de cotización, en otras al salario base más algún complemento que se cita en concreto. En cualquier caso suele ser habitual que quede claro lo que la empresa ha de abonar, evitando así problemas innecesarios al respecto.

En cuanto a los seguros, es una medida habitual; prácticamente la incorporan mitad de los convenios y con dos soluciones claramente diferenciadas: en la mitad de los convenios que regulan este seguro, suscribir el mismo es una obligación del empresario; en la otra mitad, éste cumple entregando una cantidad de dinero para que el trabajador lo suscriba, exigiéndose, como es normal, justificación de que así se ha hecho.

No se detectan otras medidas de protección social más intensas, como los planes de pensiones.

Es más, como ya se dijo se ha huido de exteriorizar los premios por jubilación que, en general, aunque los hayamos denominado así, se han reconvertido en algunos casos y más bien, en meras indemnizaciones por cese de los trabajadores que abandonen la empresa con una determinada edad — lo que nos ha llevado incluso a abordarlos, en general, en el apartado de extinción contractual —.

Puede decirse, pues, que la negociación que en el sector existe está en la línea de lo que es tradicional en los convenios de otros ámbitos, especialmente si en ellos predomina una estructura empresarial similar a la del sector. Incluso podría decirse que los complementos de las prestaciones por incapacidad temporal aparecen con bastante frecuencia.

#### **20.2.10. La movilidad geográfica**

Como conclusión de lo analizado en los convenios estudiados al respecto de la movilidad geográfica cabe destacar la parca regulación

existente en relación con esta materia. De hecho, la mayoría de los convenios no contemplan nada al respecto. Los que lo hacen, como se ha visto, si se refieren a los traslados y desplazamientos del art. 40 ET, se remiten a la regulación legal y sólo establecen algunas mejoras de menor entidad, normalmente en relación con el plazo de preaviso para con el trabajador y representantes en caso de traslado de centro; o concretan el derecho a la indemnización de gastos para el trabajador afectado; o, más excepcionalmente, incrementan la cuantía de la indemnización por extinción del contrato como consecuencia del traslado.

En el resto de supuestos, cuando la regulación convencional se refiere a otros cambios, por ejemplo a petición del trabajador, por mutuo acuerdo o por permuta, sería deseable una regulación no tan parca como la que existe, especialmente para garantizar que se trata realmente de un cambio pedido y deseado o aceptado por el trabajador en el libre ejercicio de la autonomía de la voluntad. Incluso, en relación con las permutas no estaría de más, tampoco, que se regulase con mayor detalle las circunstancias organizativas que determinarán que el empleador pueda no acceder a ella.

En general, pues, no hay abundante negociación sobre una materia que, en la mayoría de los convenios se ignora directamente. Esto último puede explicarse, muy posiblemente, por el hecho de que en el sector tenga muy escasa incidencia la movilidad geográfica a la que puede referirse la negociación colectiva.

La otra posibilidad, los desplazamientos geográficos para buscar trabajo en otras empresas, lógicamente no se puede abordar con facilidad en los convenios, pero sí ha sido abordada en las medidas laborales de apoyo al sector que han sido objeto de aprobación y publicación en este año 2009.

### **20.2.11. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

La conclusión del análisis efectuado al respecto de la regulación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo no difiere, en esencia, de lo ya mencionado respecto a la movilidad geográfica. Es escasa y, en general, no aporta ninguna novedad lo que al respecto existe en los convenios analizados.

Se desperdicia así la ocasión de articular de forma completa una institución que puede facilitar la adaptación de la plantilla a las circunstancias organizativas que acontecen en el día a día de las relaciones laborales.

En general, si hay regulación, ésta reitera lo dispuesto en el art. 41 del ET.

Es posible que lo anterior se deba a que la materia tiene poca incidencia en las empresas del sector, pero también es posible que las modificaciones de condiciones se produzcan de hecho y al margen de cualquier regla jurídica.

En todo caso, la excepción a la falta de regulación, la constituye lo relativo a la implantación — que en sí ya es una modificación de condiciones — y a la modificación de los sistemas de organización del trabajo, de trabajo medido e incentivación de la producción.

Es positivo que los convenios aborden esta cuestión y que lo hagan con atención y de forma completa pues parece que la misma debe tener incidencia en el sector — lo que explica, por otro lado, que sea el aspecto que aparece en concreto en los convenios y, en ocasiones, con amplia regulación —.

En general las regulaciones contienen elementos positivos, aunque ciertamente unas son más completas que las otras.

Como aspectos más destacables, positivos y que deberían extenderse, pueden citarse al respecto los siguientes:

1º) El hecho de que se contractualicen ciertas definiciones técnicas, estableciéndolas en concreto en el convenio (producción normal, óptima, tiempo maquina, coeficiente de necesidades personales, etc.). Aunque ciertamente esos conceptos podrían deducirse de los manuales técnicos que existen al respecto, incluso de los documentos que son objeto de elaboración por la Organización Internacional del Trabajo sobre la materia, es mejor que las partes se pongan de acuerdo al respecto lo que, sin duda, introduce claridad y seguridad jurídica.

2º) Es positivo que se concrete lo que constituye modificación sustancial y lo que es una mera revisión parcial del sistema, sujeta a un procedimiento más ligero y que, en consecuencia, no se consideraría propiamente una modificación sustancial (meras revisiones de tarifas, de la producción exigible, etc.).

3º) Es también muy positivo que se concrete la intervención de los representantes de los trabajadores, que incluso se avanza a lo que hoy dispone la norma legal. En este sentido la intervención no es meramente la de ser receptores de información pasiva, sino que debe recabarse, también, su parecer (consulta). Además son muy positivas las regulaciones que prevén la intervención de técnicos sindicales en la materia y las facilidades que las empresas les han de dar para realizar su trabajo, que parece esencial para que realmente la consulta con los trabajadores se produzca en condiciones adecuadas.

4º) También es lógico y positivo que se concreten los períodos de prueba y las garantías retributivas que existen ante la implantación o modificación de estos sistemas.

5º) Finalmente, parece muy positivo que se prevean elementos que van a permitir determinar el rendimiento normal, por ejemplo por referencia al de períodos anteriores, o los supuestos en los que puede acudir a la revisión del sistema (no alcanzar mínimos, superar habitualmente la producción óptima, etc.), o, en otro orden de cosas, los elementos que permiten determinar la retribución en el trabajo a destajo cuando se utilice el mismo en lugar de acudir a un sistema más científico de medición del trabajo exigible.

Podrían destacarse otros aspectos, pero en general los que se han citado y los que en el mismo sentido podrían añadirse, lo que evidencian es que nos encontramos ante una negociación de adaptación al sector, por tanto positiva y razonable, que además es capaz de alcanzar acuerdos en torno a unos elementos de flexibilidad, buscando el necesario equilibrio para conseguir que la respuesta a las necesidades empresariales no se haga sin garantía para los derechos de los trabajadores.

El funcionamiento real de estos pactos puede ser valorado mejor que nadie por las partes negociadoras y, posiblemente, no es el mejor momento para hacer esa valoración unos momentos de regresión o crisis, pero el hecho de que se vayan manteniendo estas regulaciones debe responder, sin duda, a que las partes consideran que se está ante una regulación equilibrada, al menos en los términos razonablemente posibles.

Si así es, hay que valorarla muy positivamente y llamar la atención sobre los convenios en los que no aparecen estas regulaciones, pues debería analizarse si en esos ámbitos existen los mismos problemas, en cuyo caso la negociación debería avanzar por el camino de

extender hacia esos ámbitos la regulación que se ha detectado y que puede constituir un buen ejemplo para esos otros convenios.

### **20.2.12. Suspensión del contrato de trabajo (excedencias y otras suspensiones)**

Con carácter general se puede decir que el tratamiento convencional de las excedencias y suspensiones del contrato de trabajo que se ha encontrado no supone un gran avance en relación con lo establecido legalmente.

En todo caso, ésta es una conclusión que podría generalizarse a buena parte de la negociación que se produce en otros sectores.

Por lo que hace al sector que analizamos, hay varias razones que apoyan nuestra afirmación:

1ª) Hay mucha reiteración de la regulación legal. La mayoría de los convenios consultados se limitan a incorporar la regulación legal, más o menos literalmente, pero sin introducir ninguna novedad.

2ª) En pocos convenios colectivos se abordan cuestiones no previstas por la norma estatutaria. Incluso ni siquiera se hace en los supuestos en los que ésta expresamente reenvía a los convenios colectivos su regulación.

3ª) Por regla general se desaprovechan las oportunidades de concretar y desarrollar la regulación legal cuando ésta, precisamente regulando la mayoría de excedencias y suspensiones, es muy escueta, principalmente en relación con los términos del ejercicio de los derechos a excedencia y suspensión y sobre sus efectos.

4ª) En pocos convenios colectivos se establece una regulación de mejora del régimen jurídico de las excedencias y de las suspensiones cuando, legalmente, la mayoría de los aspectos que lo conforman se configuran legalmente como mínimos de derecho necesario.

5ª) Es alto el porcentaje de convenios que regulan aspectos de las excedencias y suspensiones del contrato contradiciendo la ley. Esto se produce principalmente porque los convenios colectivos no han ido ajustando sus contenidos a los avances normativos que sobre estas materias se han ido produciendo, lo que trae como consecuencia que se mantengan regulaciones obsoletas que, desde luego, se convierten en ilegales. Es, como ya se dijo, un problema general en

la regulación de bastantes materias que debería abordarse pues hay sistemas para ajustar la regulación convencional a la legal.

En algunos casos, además, existen previsiones de dudosa legalidad, como la exclusión de la posibilidad de excedencias en contratos de duración determinada, o la exclusión del disfrute de excedencias por cuidado de hijos por los dos progenitores si ambos trabajan.

6<sup>a</sup>) Sólo esporádicamente los convenios colectivos se encargan de abordar cuestiones no previstas por la norma estatutaria, como los plazos de antelación para pedir excedencia, o los plazos para pedir el reingreso.

Al margen de lo anterior, como aspectos más positivo, cabe destacar, en primer lugar, el avance importante que supone la inclusión a través de la negociación colectiva de supuestos de excedencia no previstos por la norma estatutaria, tal como algún convenio hace, en relación con excedencias especiales por estudios o para realizar programas de cooperación en países extranjeros o en organizaciones no gubernamentales.

En segundo lugar, en materia de suspensiones es positivo que algunos convenios establezcan reglas en materia de suspensión por crisis empresariales, esto es, sobre la tramitación de expedientes de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Aunque estas reglas muchas veces aportan poco, es positivo ya de por sí que se trate la cuestión en la negociación colectiva pues es un problema importante que, en consecuencia, debe merecer atención por los negociadores.

En todo caso como esta cuestión se trata en conjunto con la tramitación de esos expedientes en materia de extinción del contrato de trabajo, nos remitimos a lo que en ese apartado se expone al respecto.

### **20.2.13. Extinción del contrato de trabajo**

El estudio de la negociación colectiva efectuado, revela un panorama general pobre ya que la mayoría de convenios colectivos no contienen referencia alguna a la extinción del contrato de trabajo, y los pocos que sí se ocupan de la materia, lo hacen insuficientemente.

El poco interés que se presta en la negociación colectiva a la extinción del contrato, en general e incluyendo el despido discipli-

nario, es manifiesto en todos los subsectores estudiados y, posiblemente, es similar a lo que ocurre en la negociación colectiva de otros muchos sectores.

Parece como si los convenios regulasen aspectos para las relaciones laborales vigentes, pero no quieran prestar especial atención al momento de su extinción, lo que puede suscitar diversas interpretaciones: existe dificultad para llegar acuerdos al respecto; se considera suficiente la regulación legal; no existe especial conflictividad en torno a la materia; etc.

Sea cual sea la explicación, lo cierto es que en el ámbito objeto de nuestro análisis, los convenios colectivos centran su atención en cuestiones relativas exclusivamente a varias materias: la dimisión del trabajador, la jubilación, el despido disciplinario y el despido por causas objetivas, económicas y técnicas, sin prestar atención a las demás causas extintivas.

Las conclusiones que pueden establecerse al respecto de la regulación convencional de las materias indicadas son las que a continuación se exponen.

1ª) La regulación de la extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador se incorpora a bastantes convenios colectivos, 17 en total.

Al regularla, mayoritariamente inciden en la obligación del trabajador de preavisar a la empresa, lo que resulta coherente con la regulación legal de esta causa de extinción en la medida en que el art. 49.1.d) ET exclusivamente exige que el trabajador preavise a la empresa con la antelación que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

En consonancia con lo anterior, la negociación colectiva centra la atención en cuatro cuestiones; tres desde la perspectiva del trabajador dimisionario: forma de preavisar, plazo para hacerlo y consecuencias del incumplimiento de esa obligación; y una desde la perspectiva del empresario: consecuencias del incumplimiento de la obligación empresarial de liquidar al final del plazo de preaviso.

Al respecto las regulaciones de la forma del preaviso son escasas y, cuando se producen, generalmente exigen la forma escrita; en cuanto a los plazos de preaviso existe abundante coincidencia en fijarlos en un mes o 30 días para el personal técnico y titulado y 15 días para el resto; por lo que hace a las consecuencias del incumplimiento la regulación es en general homogénea, permitiendo que se

reclame una cantidad equivalente al salario de los días de preaviso no concedidos que, en su caso, podrá descontarse de la liquidación a practicar al trabajador.

En cuanto a la obligación de liquidación por parte del empleador, sólo en dos convenios se regula más específicamente la cuestión y en ambos casos se establece que el empresario debe proceder a liquidar los conceptos pendientes al final del plazo de preaviso, concretando que en caso contrario deberá abonar una indemnización de un día de salario por cada día de retraso, indemnización considerablemente superior a la legalmente prevista para la mora en el pago de salarios.

2ª) En cuanto a la jubilación del trabajador es objeto de regulación en bastantes convenios colectivos.

Los aspectos que más se han tratado son los relativos a las jubilaciones forzosa y anticipada y a los premios por jubilación, que se convierten en premios por extinción vinculados a la edad.

La jubilación forzosa se establece únicamente en tres convenios colectivos en los que, como exige la Disposición adicional 10ª ET, se vincula a las razones de empleo que los propios convenios se ocupan de concretar. En todos se establece la obligación de la empresa de realizar nuevas contrataciones y se precisan los términos de las mismas.

La regulación de la jubilación anticipada acierta cuando se ocupa de precisar algunas formalidades a cumplir para el acceso a dicha situación, pero también presenta dos objeciones: la primera, que son frecuentes las cláusulas convencionales innecesarias en la medida en que repiten lo ya establecido por las normas legales y reglamentarias, como es el caso de la obligación establecida en los arts. 1 y 3 RD 1194/1985, 17 de julio, de celebrar un contrato en sustitución por jubilación a los 64 años; la segunda, que los convenios colectivos, al regular la materia, en ocasiones aluden a normativa desfasada, lo que pueden producir confusión sobre la legislación en vigor. Por ello, sería más adecuado efectuar una referencia genérica a la regulación vigente en la materia en cada momento, o no hacerla y sobreentenderla.

En bastantes de los convenios estudiados se establecen los comúnmente llamados premios de jubilación aunque, como se dijo, habitualmente se han reconvertido en la mayor parte de los casos en premios por cese voluntario para los trabajadores de cierta edad.

En realidad es claro que se establecen como medio de incentivar o compensar la jubilación anticipada de los trabajadores; sólo en

algún caso excepcional se contemplan como premios por la jubilación ordinaria a los 65 años.

En todos los convenios colectivos el derecho al premio queda condicionado a que el trabajador haya cumplido una determinada antigüedad en la empresa. Esta oscila entre los diez y los veinte años, dependiendo del convenio.

Los premios suelen consistir en el abono de una cantidad o en el disfrute de un número de días de vacaciones; en cualquier caso, su cuantía es inversamente proporcional a la edad en la que el trabajador decide cesar.

Formalmente, como se ha dicho, aparecen casi siempre desvinculados de la jubilación, por más que materialmente la relación sea evidente; la razón para esa desvinculación formal está, sin duda, en la elusión de la obligación de concertar con entidades externas la cobertura de los premios por jubilación.

En todo caso, al margen de esta cuestión, esos incentivos pueden contribuir a un cierto rejuvenecimiento de los plantillas al hacer más atractivo el cese de trabajadores que podrían jubilarse anticipadamente; en este sentido puede ser una medida adaptada a la realidad del sector y que, sin duda procede de regulaciones precedentes, pues así parece evidenciarlo el que aparezca con tanta frecuencia en los convenios analizados.

3ª) Sobre la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario se puede decir que, con carácter general, el tratamiento que recibe en la negociación colectiva estudiada es muy escaso pues, al margen de la mención que se realiza en un gran número de convenios colectivos al despido disciplinario, las referencias a otras extinciones por voluntad o causa empresarial son la excepción.

Sólo siete convenios colectivos hacen referencia a otras extinciones por voluntad del empresario distintas del despido disciplinario. Todos ellos, excepto uno, se refieren al despido por causas económicas y similares pero incidiendo, únicamente, en aspectos relativos a los expedientes de regulación de empleo.

De cualquier forma, aunque es positivo que se contemple la materia, lo cierto es que los convenios colectivos se refieren a ella, no sólo en número escaso (aproximadamente un tercio de los analizados), sino también con regulación insuficiente que, a veces, se limita a copiar la regulación establecida en el art. 51 del ET sobre despidos colectivos.

En los convenios que regulan la materia son positivas las cláusulas que detallan más que la regulación legal la finalidad del período de consultas, o la información que deben recibir los representantes de los trabajadores o la posibilidad de utilizar asesores, recibir información sobre cualquier venta de bienes de la empresa, etc.

Lo más llamativo puede ser la regulación que aparece en algún caso (CC estatal de la Industria del Calzado) acerca de la existencia de un fondo que debe constituir la empresa, una vez autorizada la extinción de contratos y antes de ejecutar la misma, por un importe de dos mensualidades de salario por trabajador que cese, cantidad que va destinada a garantizar a los trabajadores afectados por el expediente el abono de sus salarios.

En el apartado de insuficiencias de la regulación convencional sobre extinción del contrato de trabajo, además de las anteriormente señaladas hay que añadir la relativa a la liquidación y el finiquito.

La negociación colectiva analizada no regula estas dos cuestiones, al margen de la obligación empresarial de liquidar en supuestos de dimisión preavisada del trabajador, y la consecuencia del incumplimiento en los términos ya analizados.

Lo anterior es llamativo, pues es una cuestión que no parece especialmente difícil de regular y sobre la que existen bastantes precedentes de negociación en otros ámbitos y en aspectos como pueden ser: el plazo de entrega de la propuesta de liquidación, los requisitos y formalidades, las especificaciones o el contenido del documento de finiquito y/o la participación de los representantes de los trabajadores.

#### **20.2.14. Derechos colectivos**

Las posibilidades de la negociación colectiva en la determinación y concreción de las competencias de los representantes de los trabajadores son amplias, aunque no siempre son aprovechadas por la negociación analizada.

De entre las pautas de regulación observadas en materia de derechos colectivos puede señalarse que en la mayoría de los convenios de cualquier subsector estudiado se hacen numerosas transcripciones de la ley, especialmente sobre la regulación de la representación sindical, lo que plantea los problemas ya mencionados, además de

que se pierde la oportunidad de mejorar o concretar el régimen legal. Es más, en algunas ocasiones, aunque se haya pretendido otra cosa, lo que se acaba estableciendo, si el convenio se interpreta en sus términos literales, son criterios restrictivos, con parámetros que limitan derechos legales, como las exigencias para constituir las secciones sindicales, o los supuestos en que cabe elegir delegados de personal o comité de empresa —, por ejemplo estableciendo que al respecto se computan sólo los trabajadores fijos o fijando la diferencia en el hecho de que la empresa tenga 51 trabajadores, etc.

Al margen de esto, de entre todos los posibles aspectos, la acumulación del crédito horario es quizás el que más se trata, seguido del canon de negociación, el derecho de asamblea y, también, la cuota sindical.

También hay bastante regulación, aunque desigual, acerca de las competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores que, pese a regularse como se ha dicho de forma diferente, tienen un objetivo común: el control de las facultades empresariales.

En el terreno de los derechos colectivos, al igual que en otros, las transcripciones del contenido de la ley en el convenio colectivo pueden llegar a producir el desfase entre éste y aquella ante un cambio normativo durante la vigencia de la norma convencional, y concretamente, si dicha modificación legal es a la baja, la regulación convencional se convertirá en una mejora de la ley, aunque no hubiera sido ésta la intención de los sujetos negociadores, y, si es el alza, lo regulado en el convenio devendrá en abiertamente ilegal.

Esto ocurre por ejemplo con las transcripciones de los arts. 8, 9 y 10 de la LOLS que se realizan en los arts. 67 apartados 1º a 3º y 70 apartados III a V del CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, o del art. 8 de la citada LOLS en el art. 53 del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares.

En tales casos sería más conveniente hacer una remisión «a lo dispuesto en la legislación vigente», tal y como se efectúa por ejemplo en algún otro convenio.

Al respecto cabe reiterar cuanto se dijo en general sobre este tipo de regulaciones y, específicamente en esta materia, esperar que los convenios aborden cuestiones no previstas en la norma laboral, atien-

dan a las llamadas que al convenio colectivo se hace por la misma, y concreten lo que en ésta se trata, como puede ser la forma, periodicidad y contenido de la información, o la consulta que debe facilitar o realizar el empresario en virtud de esos derechos, o sistematizar en mejor forma los derechos e información, de consulta, o de acuerdo que corresponden a la representación unitaria y los que corresponden a la sindical, o si los tiene también ésta última, y en este caso, si los tiene siempre o son derechos condicionados a algún requisito específico —por ejemplo, tener presencia en el órgano de representación unitaria—, o concretar una regulación de mejora respecto a los derechos reconocidos legalmente a las secciones sindicales.

Algo parecido ocurre con la remisión a números concretos de preceptos legales, o de sus apartados, que tiene el peligro de que, si se produce alguna modificación legislativa durante la vigencia del convenio con reenumeración de unos u otros, quede sin sentido o incomprensible la remisión convencional.

Por otra parte, y entrando en los contenidos, los sujetos negociadores deben tener presente los derechos que los representantes tienen reconocidos desde el art. 64 del ET, tras la modificación producida por la ley 38/2007, de 16 de noviembre, relativa a los derechos de información y consulta de los trabajadores —y de la protección de los trabajadores en caso de insolvencia empresarial—, pues en algún convenio se establece una obligación empresarial algo diferente de lo actualmente exigido por la normativa laboral. En este sentido hay convenios en los que se omite cualquier referencia al derecho de consulta de los representantes de los trabajadores en relación con los cambios sustanciales en la organización del trabajo; lo que ha sido abordado en el apartado de valoración acerca del seguimiento de los acuerdos interconfederales, al que ahora se hace remisión.

Es claro que ello en bastantes casos se debe a que estamos ante convenios anteriores a la modificación de la norma legal, pero cabe llamar la atención sobre la cuestión y esperar que en el futuro se adapte la regulación a los términos legales, e incluso se concrete esta nueva regulación, pues la negociación colectiva puede contribuir a unas relaciones laborales más participativas, creando nuevos derechos de información activa y pasiva, consulta y/o negociación, o desarrollando los ya existentes, por ejemplo mediante una más detallada articulación de los procedimientos de consulta que se establecen en materia de traslados, modificaciones sustanciales, extinciones objetivas colectivas, o suspensiones por causas objetivas de los

arts. 40, 41, 47 y 51 del ET. También determinando la forma verbal o escrita del informe que pueden tener que emitir los representantes de los trabajadores o la información que debe facilitarles el empresario, los plazos que éste tiene para ello y detallándose el contenido de dicha información, pues la norma estatutaria indica al respecto que deberá ser suficiente y adecuada, sin concretar más, permitiendo así una amplia posibilidad de que el convenio colectivo especifique más.

En todos los subsectores analizados es cierto que esta función de concretar la ley está presente en muchos de sus convenios, como se ha expuesto en la parte descriptiva del trabajo, pero nada impide un tratamiento más amplio de estos aspectos, o que sean abordados por aquellos convenios que aún no contienen referencias a ellos. Asimismo puede ser una vía para potenciar a la representación sindical, más allá de repetir lo que ya declara la LOLS

También la reforma del año 2007 ha incidido en el deber de sigilo. Son pocos los convenios en los que se encuentran cláusulas sobre el deber de sigilo y, en tales casos, lo hacen para recordar esta obligación legal de los representantes de los trabajadores, siendo común su mención, en materia de inaplicación salarial, en relación con las informaciones y datos que éstos reciben con ocasión de esa intención empresarial; también puede verse alguna norma convencional en la que se alude a este deber en la regulación de la posible información a colocar en el tablón de anuncios. No obstante, aunque tras la modificación del art. 65 del ET se mantiene con carácter general el deber de sigilo sobre todos los documentos que la empresa entrega a los representantes, e igualmente sobre la concreta información calificada expresamente como confidencial por el empresario y transmitida con tal carácter a los representantes, esta obligación ya no se exige con carácter general sobre toda información recibida en aquellas materias que también determinaba el precepto estatutario — y que nada impedía que la norma convencional ampliara o detallara —. Por lo que ahora se requerirá siempre el examen del caso concreto a fin de conocer si el eventual carácter confidencial que el empresario determine sobre alguna información que facilite a los representantes merece tal calificación, lo que siempre va a depender de los criterios en los que apoye su decisión, pues el art. 65 del ET exige que sea «*en el interés legítimo y objetivo de la empresa o centro de trabajo*». También aquí los convenios podrían ayudar en el futuro a aclarar esta cuestión.

En otro orden de cosas, sería aconsejable que no se utilice la expresión «*representación de trabajadores*» cuando en realidad se está haciendo referencia únicamente a la representación unitaria, ni

la expresión «*representación sindical*» cuando la regulación que se negocia es específica para la representación unitaria; aunque generalmente pueden reinterpretarse estas expresiones por su contexto, no debe descartarse que su uso produzca en algún caso confusión.

Un buen ejemplo de esa posible confusión se da en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería, que refleja el doble canal representativo, si bien la expresión «*representación sindical*», que se utiliza de forma indistinta en gran parte de su articulado para referirse a cualquiera de las dos representaciones de los trabajadores — la unitaria o la sindical —, puede generar cierta confusión, al permitir que se interprete, aunque no fuera esa la intención de los negociadores, que lo dispuesto en los preceptos convencionales va dirigido a ambas representaciones, con equiparación de derechos y competencias entre una y otra, e incluso en ocasiones con mayores facultades para los representantes sindicales, sin que ayude a clarificar la situación el que en algún específico precepto, siguiendo la fórmula tradicional, haya una referencia diferenciada a los derechos de la representación unitaria y los de la sindical (art. 112 sobre acumulación del crédito horario), lo que podría hacer pensar que cuando se ha querido diferencia, así se ha hecho.

Son ejemplo de lo indicado los siguientes preceptos, en los que únicamente hay menciones a la representación sindical: el art. 15. en el que se prevé el descuelgue salarial, requiriendo el acuerdo de inaplicación entre la representación sindical y la empresa; el art. 57 sobre la necesidad de un mutuo acuerdo entre las empresas y la representación sindical para una ampliación de la duración máxima del contrato eventual; el art. 62 sobre contrato a tiempo parcial, que establece que la empresa y los representantes sindicales pueden acordar la ampliación del número de horas complementarias de conformidad con lo regulado en el art. 12.5 del ET; el art. 64 que indica que sobre información en materia de subcontratación de actividades a los representantes sindicales se estará a lo dispuesto por el art. 42.4 del ET; el art. 71 sobre el pago de las horas extras con un incremento sobre el salario hora ordinaria y la posible modificación únicamente por común acuerdo entre la empresa y la representación sindical; el art. 72 sobre el abono mensual de la participación en beneficios, salvo que por acuerdo entre la empresa y la representación sindical se decida otra cosa; el art. 80 sobre un posible pacto de distribución irregular de la jornada; el art. 107 en el que se indica que los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre la representación sindi-

cal; el art. 108 en el que se declara que las empresas informarán a la representación sindical de las actuaciones que realicen en temas de medio ambiente; Disposición transitoria, sobre negociación entre las empresas y la representación sindical de medidas para evitar la discriminación laboral. Tan solo en los arts. 44, 46, 88 y 112 se menciona expresamente a los delegados de personal y/o comités de empresa.

Probablemente todo ello se deba a la definición que se establece en el art. 111 del convenio, en el que se indica que *«se entiende por representantes de los trabajadores/as o representantes sindicales, a los delegados/as de personal, comités de empresa, secciones sindicales y delegados/as sindicales, a tenor del artículo 103 del propio convenio (por cierto, remisión a un precepto que ninguna relación guarda con el que se analiza, y que pudiera deberse a una copia parcial del texto de algún convenio anterior), o a las federaciones de los sindicatos firmantes de las empresas de que se trate, en el supuesto de que no exista representación legal en la empresa»*.

Por ello, parece conveniente dar una nueva redacción al mencionado art. 111 a fin de definir de forma diferenciada la «representación unitaria» y la «representación sindical», para que, al margen de las disposiciones legales, quede claro qué competencias y facultades se atribuyen a una y a otra desde la norma convencional.

Es un mero ejemplo de un uso de terminología, presente también en otros casos, que puede dar lugar a confusiones y que, en cambio, en otros convenios del sector se evita, realizando una muy correcta diferenciación de ambas representaciones, como ocurre en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares, en cuyo articulado se utilizan las expresiones representantes legales de los trabajadores, o delegados de personal y comité de empresa para referirse a este canal representativo, y representantes sindicales cuando es al otro.

Hay una cuestión que se apunta también en este apartado y que debería generalizarse a todos los demás; se refiere al cuidado en la redacción de las remisiones a otros preceptos; en ocasiones se detectan errores en las mismas que pueden hacer que al final se desconozca el contenido real de lo que se pretende regular.

Un ejemplo de ello, sólo a ese mero título de ejemplo, puede estar en el CC estatal para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peletería; en el art. 82 del mismo, ante la decisión empresarial de flexibilizar la jornada por

razones productivas, se declara que los representantes de los trabajadores podrán pedir «*la documentación a que se refiere el art. 64.1*»; pues bien, si se acude a dicho precepto, suponiendo que la remisión lo sea a la propia norma convencional, se observa que, en primer lugar, el precepto no contiene apartados y, en segundo término, que lo que se regula en el art. 64 del convenio es la subcontratación, efectuándose a su vez una remisión al art. 42.4 del ET — por cierto que la remisión debería entenderse ahora hecha a los apartados 3 y 4 de dicho art. 42 del ET —, por lo que no tiene nada que ver con la documentación a la que pudiera referirse el art. 82 del convenio que se analiza.

Si se entendiese que la remisión se realiza al art. 64 del ET, tampoco en él se fija la documentación a facilitar ante la flexibilidad de jornada.

Por su parte, en el art. 115 del mismo convenio se efectúa una remisión al art. 111 del mismo, que nada tiene que ver con el primero, que está regulando las horas invertidas en la negociación del convenio y en la Comisión Paritaria.

El art. 111 del convenio lo que hace es definir el término «*representante de los trabajadores o representante sindical*».

Son ejemplos que evidencian la necesidad de un mayor cuidado en las remisiones, especialmente porque ante regulaciones extensas es fácil que se deslicen errores.

En materia de descuento de la cuota sindical, cabe calificar como positivas las regulaciones que detallan el procedimiento a seguir al respecto por las centrales sindicales, los trabajadores afiliados y las empresas, pero no son muy abundantes pues, cuando se contempla el tema, generalmente se hace una mera remisión a las normas legales.

Sobre el canon de negociación, cabe señalar que se detectan dos convenios en el sector de marroquinería con planteamientos contradictorios sobre el posible abono por las empresas afectadas por el convenio de una cantidad para contribuir a los gastos de la negociación. En el art. 52 del CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería se prevé el abono de una cantidad, aunque distinta, por los trabajadores y por los empresarios afectados por el convenio. Se sigue la regulación del art. 11.2 de la LOLS con respecto a los trabajadores, y para los empresarios es la norma convencional la que fija las pautas, determinando que las cantidades de estos últimos se destinaran a la asociación empresarial firmante del convenio. Sin embargo, en la

cláusula adicional tercera del CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares, se establece el canon de negociación colectiva para los trabajadores, con regulación detallada, y se acaba encomendando a la Comisión Paritaria la tarea de determinar las cuantías para el caso de que por *«innovación legislativa o interpretación jurisprudencial se otorgase la posibilidad de convenir la misma atención económica a la gestión de la representación empresarial»*, pese a esta declaración, no parece desacertada la opción elegida por los negociadores, ni se vislumbran razones por las que deba entenderse no ajustada a la legalidad vigente, pues hay una carencia de regulación legal que se suple por la autonomía colectiva.

En general, pues, existen regulaciones de interés, pero también algunos problemas a solventar y sobre todo las partes negociadoras deberían revisar aquellos aspectos de la regulación general que puedan tener especial incidencia en el sector, al efecto de concretar lo dispuesto en las normas legales, labor de adaptación a la realidad del sector que siempre es positiva y más en un sector en el que la existencia de numerosas pequeñas empresas aconseja claridad en las regulaciones, evitando así una conflictividad innecesaria.

### **20.2.15. Solución de conflictos**

En general se presta atención a la solución extrajudicial de los conflictos laborales en los subsectores estudiados, al menos mediante la adhesión expresa al Acuerdo de solución de ámbito estatal, o autonómico correspondiente, o con la recomendación de la utilización de sus procedimientos, y con la atribución a la Comisión Paritaria de funciones de conciliación, mediación y/o arbitraje, aunque sea de forma genérica.

Es claro que la negociación colectiva podría, también, adoptar previsiones complementarias a las señaladas, por ejemplo creando procedimientos propios para solventar las discrepancias en el periodo de consultas que en determinadas materias debe abrirse, pero la estructura del sector no parece que favorezca esta negociación.

Aunque los convenios analizados suelen contener una remisión a los Acuerdos estatal y autonómicos de solución extrajudicial de conflictos, bien en forma de recomendación o bien, incluso, con carácter obligatorio, no es frecuente que atiendan a la invitación que efectúa el art. 85.1 de ET, para que se establezcan procedimientos propios

de solución de las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas que debe abrirse en materia de traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensiones y extinciones por causas objetivas, ex arts 40, 41, 47 y 51 del ET; pocas referencias expresas a ello se han encontrado en los convenios analizados y, cuando se ven, no es para regular procedimientos propios ante tales discrepancias, sino para remitirse a los del correspondiente Acuerdo autonómico de solución extrajudicial, posiblemente juega aquí también la realidad del sector que hace inviable o muy compleja, salvo en los ámbitos más amplios, la creación de esos procedimientos específicos.

Por eso es razonable, como también se había avanzado, que sea relativamente habitual la asunción de funciones de solución de conflictos por parte de las Comisiones Paritarias, pero se echa en falta una regulación más detallada en algunos casos de la actuación de estas comisiones y, sobre todo, sería necesario atender a la solución de los desacuerdos que se pueden generar en su seno, lo que quedaría resuelto si se cumpliera la exigencia de establecer algún procedimiento de solución para tales discrepancias, al menos como se dispone en el art. 76 del CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines, remitiendo expresamente para solventarlas a los procedimientos del Acuerdo Balear sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, lo que, sin duda, es una buena práctica y un ejemplo a seguir por otros convenios.

En todo caso, es muy positivo que se de vida y se asignen funciones a la Comisión Paritaria, teniendo en cuenta que, de acuerdo con el art. 91 del ET, se designa para entender de cuantos problemas de interpretación y aplicación se produzcan en relación con el convenio; en este sentido, el establecimiento de su intervención previa al ejercicio de acciones administrativas o judiciales, que se contempla en algunos convenios, puede considerarse una forma positiva de potenciar la actuación de órganos instaurados por el propio convenio y de darles el protagonismo que merecen en la solución de los conflictos derivados del texto convencional, sin olvidar que, a menudo, los miembros de la Comisión Paritaria primero lo fueron de la comisión negociadora por lo que, al haber pactado y redactado aquel contenido, lo conocen bien.

También se observa que en algún caso la atribución de funciones de solución extrajudicial a la Comisión Paritaria suele ser de mayor entidad — en alguna ocasión, incluso arbitraje aparentemente

obligatorio — cuando se trata de atender problemas que surgen en la aplicación e interpretación del propio convenio, pero cuando la intervención se extiende a otro tipo de conflictos es poco frecuente que pase de ser una conciliación de tipo voluntario.

Por otro lado, algún convenio presta especial atención a la materia y diseña, aunque de forma algo compleja, procedimientos propios para la solución de los conflictos laborales en su ámbito aplicativo, sin perjuicio de los que mismos se integren, como procedimientos sectoriales, en el SIMA.

Esto se aprecia en el CC estatal de la Industria del Calzado, en el que se crean diversos procedimientos extrajudiciales con ámbito aplicativo parcialmente concurrente.

En efecto, en el art. 6 se establece, de forma breve, un procedimiento de mediación propio, para todo conflicto individual o colectivo no atribuido a las actuaciones interpretativas de la Comisión Paritaria que, de fracasar, puede dar paso a un arbitraje en derecho con laudo vinculante, sin más previsiones sobre éste último. Para la tramitación de esa mediación se constituyen las Comisiones de mediación provinciales y comarcales, compuestas por cuatro miembros (dos en representación de los empresarios y dos por las centrales sindicales) y dependientes de la Comisión Paritaria.

Además, en los arts. 64 a 68 del citado convenio, se establece un procedimiento de mediación y otro de arbitraje — en los que ejercerán preferentemente los mediadores y árbitros que integran el listado elaborado por la Comisión Paritaria del convenio — para los conflictos colectivos, incluidos aquellos que afecten a una pluralidad de personas o en los que la interpretación que origina la discrepancia afecte a intereses suprapersonales, así como los planteados por un solo trabajador cuando su solución pueda generalizarse o aplicarse al grupo.

A todo lo anterior se suma que en este convenio hay dos conflictos concretos, en dos preceptos distintos — arts. 13 y 51 —, cuya solución se remite al procedimiento de mediación del anteriormente citado art. 6.

A su vez, en el art. 13, se prescribe la intervención urgente de la Comisión de Mediación, al objeto de que dictamine ante discrepancias sobre la fijación de precios en tareas de nueva implantación con trabajo a destajo o prima; dada la mención que se efectúa a la «*comisión de mediación*» cabe interpretar que hay una remisión

al comentado procedimiento del art. 6 del convenio, aunque de la redacción de aquél más bien se desprende una actuación arbitral de la citada comisión de mediación (“...*al objeto de que dictamine. Una vez fijado el precio...*»), pese a que el art. 6 del convenio le reconoce exclusivamente funciones conciliadoras y mediadoras.

Por último, en este convenio se encuentra un precepto — art. 9 — que, al regular la implantación de sistemas de organización o de incentivación del trabajo, en caso de discrepancias entre los representantes unitarios y el empresario impone la tramitación como conflicto colectivo sujeto a los procedimientos de mediación y arbitraje de los arts. 65 y siguientes del propio convenio, de manera que parece excluir una posible intervención de las Comisiones de mediación que regula el varias veces citado art. 6 del convenio, pese a que esas discrepancias pueden encajar en el ámbito de actuación que éstas tienen.

Puede verse que, aunque con cierta complejidad, en el convenio, que es un ejemplo en ese sentido, aparece una especial preocupación por crear procedimientos que puedan solucionar eficazmente los conflictos a que de lugar la interpretación y aplicación del convenio y, en general, los que existan en su ámbito aplicativo.

Por otra parte aunque no es habitual que se instauren por la norma convencional procedimientos de solución cuyo ámbito aplicativo se extienda a los conflictos individuales y plurales, existen en el sector bastantes ejemplos de convenios que sí prevén esa regulación (CC estatal de la Industria del Calzado; CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves; CC interprovincial del Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia; CC provincial de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares — aunque sin especificar que tipo de procedimiento extrajudicial; CC de la Comunidad Autónoma de Baleares de la Marroquinería, Confección en Piel e Industrias afines; CC provincial de Vizcaya de la Industria de Marroquinería y similares; exclusivamente de arbitraje siempre que los conflictos se deriven de la aplicación del convenio en el CC de la Comunidad Autónoma de Cataluña de Cueros, Repujados, Marroquinería y similares). Incluso para conflictos concretos, aunque no en general, aparece esa regulación en algunos convenios.

Estamos, sin duda, ante una orientación positiva, especialmente en cuanto configura procedimientos voluntarios que ofrecen a los

afectados mayores cauces para solucionar su controversia, permitiendo que el conflicto derive hacia la que mejor solución pueda darle.

En general, puede verse que, aunque no en todos los convenios, existe bastante negociación en la materia y que se aprecia un interés, indiscutible, por crear cauces de solución extrajudicial de la conflictividad laboral en el sector, articulándose además adecuadamente con los Acuerdos que en los ámbitos estatal y autonómico existen al respecto.

Sin duda hay aspectos mejorables, pero la negociación analizada se orienta en la dirección correcta que debería extenderse a todos los ámbitos y sobre cuya eficacia práctica y nivel de seguimiento son los propios negociadores quienes mejores valoraciones pueden hacer, introduciendo, en su caso, las evoluciones que consideren necesarias en cuanto se ha analizado.

#### **20.2.16. Comisiones Paritarias**

En general en todos los convenios analizados se contienen referencias a la Comisión Paritaria, aunque haya alguno, principalmente en el subsector que denominamos varios, con una escasa regulación tal como se pudo comprobar en el apartado en el que se reflejó la descripción de lo negociado en esta materia.

Es conveniente, como ya se avanzó, que se determinen las atribuciones de estas comisiones y se establezcan algunas previsiones específicas de organización y funcionamiento, ya que de esta manera su actuación será más eficaz y ofrecerá mayor garantía y credibilidad a los sujetos que pueden tener que acudir a ella. Seguramente, en defecto de reglas de funcionamiento en el convenio colectivo, la Comisión Paritaria, una vez constituida, las determinará en su reglamento de funcionamiento interno o por acuerdo de sus miembros, pero es más adecuado que al menos algunas de esas reglas queden siempre establecidas en el texto del convenio, para conocimiento de todos los sujetos que eventualmente tengan que acudir a dicha comisión y también para que ésta pueda atenerse a unos criterios mínimos a la hora de elaborar su norma de funcionamiento interno.

Se apuntó ya que debe superarse el frecuente incumplimiento del art. 85.3 e) del ET, en lo referente al establecimiento de algún procedimiento para resolver las discrepancias que pueden surgir en

el seno de estas comisiones; lo anterior es legalmente una cláusula de contenido mínimo del convenio colectivo estatutario que, sorprendentemente, suele obviarse.

Por otra parte, aunque resulta habitual que los convenios analizados contengan la declaración expresa de que las decisiones de la Comisión Paritaria no impiden posteriormente el ejercicio de las acciones administrativas y judiciales que se estimen oportunas, lo que en ocasiones se reafirma pese a que previamente se ha aludido al carácter vinculante u obligatorio para las partes de las decisiones de la Comisión (por ejemplo, art. 5 del CC estatal de la Industria del Calzado), también se observa que en la mayoría de convenios en los que encontramos cláusula de descuelgue salarial, como excepción a esa regla general, se prescribe que las resoluciones de la Comisión Paritaria son irrecurribles — al igual que los eventuales acuerdos que se alcancen entre empresario y representantes de los trabajadores, o los laudos arbitrales que pudieran dictarse —.

El establecimiento de una cláusula como ésta tiene su parte positiva al disuadir del ejercicio de acciones de impugnación, lo que da a las decisiones de la Comisión Paritaria el valor que se merecen, pero no hay que olvidar que también puede considerarse una restricción del derecho constitucional de tutela judicial efectiva — art. 24 CE —, por lo que ese cierre a la vía judicial puede aparecer, sin problemas, como una recomendación, pero más dudosamente como algo vinculante.

Otra cuestión que tampoco suele regularse es la relativa al abono de los gastos que generan las actuaciones de la Comisión Paritaria. No se trata solo de que los trabajadores que participen en aquella tengan permisos retribuidos a cuenta de su empresa o de la que haga la consulta, como se puede ver en alguno de los convenios analizados, sino de determinar quién debe asumir los gastos que genera el funcionamiento práctico de la comisión —desplazamientos, gestiones, etc.—.

En alguno de los convenios analizados se regula la cuestión, lo que es acertado. Generalmente, cuando se establece regulación, las soluciones son diversas; en un caso esos gastos son sufragados por la asociación empresarial firmante del convenio, en su caso hasta un límite (CC estatal para la Industria del Calzado); en otro caso se observa que el canon de negociación que se cobra a los trabajadores que prestan su consentimiento y que, en principio, sirve para sufragar los gastos de negociación colectiva de la parte social, tiene por objeto

también contribuir a los gastos de la parte social de la Comisión Paritaria (CC provincial de Cádiz de Piel-Marroquinería); finalmente en algún otro caso (CC de la Comunidad de Madrid de Confección de Guantes de Piel y similares) se señala que, si la consulta la efectúa una empresa no afiliada a la organización patronal firmante del convenio, deberá abonar, al recibir la resolución emitida por la Comisión Paritaria, una cantidad establecida en las tablas salariales del convenio para contribuir a los gastos de la parte empresarial en la comisión; sin que se establezca regulación en paralelo para la parte social. Quizás esta última regulación pudiera desincentivar la utilización de la Comisión Paritaria por las empresas, al tener que pagar una cantidad por servicio, si bien solo es en el caso de no estar afiliada a la organización empresarial en cuestión.

Haciendo un pequeño repaso por los subsectores, justificado por la importancia de la materia y por las regulaciones específicas que en cada uno existe, puede señalarse que en el ámbito del curtido, correas, cueros y pieles, la regulación que efectúa el único convenio del subsector sobre la Comisión Paritaria es bastante completa, con criterios a seguir para el desarrollo de sus variadas funciones. No obstante, no se aborda la exigencia legal de establecer un procedimiento de solución para solucionar las discrepancias en su seno en relación a sus actuaciones en materia de inaplicación salarial; es cierto que hay una cláusula dedicada a la ratificación del ASEC III, pero no hay obligatoriedad expresa de que los desacuerdos de aquella se sometan a sus procedimientos, aunque parece lo razonable.

En general la regulación, salvando ese detalle, es bastante completa y además no es una regulación genérica, sino adaptada a la situación del sector, con competencias que sólo se entienden en atención a ello como, por ejemplo, la de controlar el trabajo clandestino y el trabajo a domicilio, o la de velar por el cumplimiento de los procedimientos en la implantación de sistemas de organización del trabajo.

También se aprecia la adaptación a la realidad en otras reglas, como la posibilidad de crear comisiones específicas o la de actuar en cualquier parte de la geografía española.

En el calzado, también se presta buena atención a la Comisión Paritaria, pero no todos los convenios se preocupan de establecer fórmulas a las que acudir para la solución de los conflictos que se produzcan en el seno de la propia Comisión Paritaria.

En cuanto a las funciones que se regulan son muy variadas, comprendiendo, desde luego, la de intervención en materia de inaplicación salarial.

Es importante por acertada alguna previsión del CC estatal de la Industria del Calzado, que constituye un buen ejemplo para otros convenios. En concreto se prevé la existencia de una Comisión Técnica Paritaria encargada de recibir propuestas de incorporación al convenio o de modificación del mismo en atención a la problemática del sector.

Un buen funcionamiento de esta Comisión Técnica puede facilitar mucho posteriores negociaciones, además de que puede ser el instrumento útil para corregir algunos de los problemas que hemos detectado en la redacción concreta de los textos de los convenios: reproducción de regulaciones derogadas, remisiones erróneas, problemas de redacción confusa, etc.

También en el ámbito de marroquinería se presta, en general, atención a la regulación de la Comisión Paritaria, siendo frecuente que la regulación sea bastante completa.

En general en bastantes de los convenios de todo el sector se atiende a problemas concretos que plantea el funcionamiento de estas comisiones: designación del domicilio social, designación del presidente y, en su caso, del secretario, régimen de las reuniones, presencia de asesores, régimen de adopción de acuerdos, etc.

También puede apuntarse que se detectan funciones pensadas en la realidad aplicativa, en los problemas concretos que en el ámbito de cada convenio se plantean: control del absentismo, estudio de la exteriorización de los premios de jubilación, solución de conflictos puntuales en relación con problemas aplicativos del convenio, solución de los problemas de adaptación a los nuevos sistemas de clasificación, etc.

Todas estas funciones que aparecen en algún convenio son razonables y convendría un repaso de las mismas pues, sin duda, pueden resultar también de interés en otros convenios en los que no están recogidas.

Finalmente cabe apuntar que en relación con aquellos convenios, entre ellos casi todos los que agrupamos en el apartado de varios, en los que la comisión recibe un tratamiento escaso, muchas veces limitado a una mera definición de dicho órgano en el artículo convencional, de la que se desprenden sus posibles funciones, pero sin

criterios a seguir y sin encontrarse específicamente determinadas, es aconsejable un cambio en el sentido apuntado a fin de superar las deficiencias de regulación; este cambio es imprescindible teniendo en cuenta que esta comisión es el elemento que más dinamiza los contactos entre las partes en un marco de negociación bastante estático como es el español.

Es posible, en todo caso, que la falta de atención hacia esta comisión que en algún convenio se detecta se deba a la estructura empresarial del sector, con abundantes empresas de muy reducidas dimensiones en las que ni siquiera se plantea llevar un conflicto ante los órganos internos de interpretación y aplicación del convenio, pero los convenios deberían contribuir a lo contrario, esto es, a convertir a las Comisiones Paritarias en órganos de primera y esencial referencia, habituando a las partes a acudir a las mismas e incentivando esa vía con una regulación adecuada y completa como, ciertamente, hacen bastantes convenios del sector, con regulaciones que, en general, cabe calificar de acertadas y positivas, por más que obviamente siempre puedan existir aspectos mejorables como los que se han apuntado y de los que nos parece que debe ser atendido, muy especialmente, el relativo a la previsión de sistemas de solución de los desacuerdos que en el seno de la Comisión Paritaria se produzcan, no sólo porque legalmente así debe hacerse, sino, sobre todo, porque es una regulación necesaria para el mejor funcionamiento y eficacia de la propia Comisión.

### **20.2.17. Régimen disciplinario**

A pesar de que el régimen disciplinario es una materia de necesaria regulación convencional para que la potestad disciplinaria de los empresarios sea efectiva, sin embargo, hay seis convenios colectivos de los estudiados que, o bien no la regulan, o bien se refieren a ella exclusivamente para remitirse a lo regulado legalmente. Son: el CC estatal de la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves; el CC provincial de Salamanca de Marroquinería y Guarnicionería; el CC del Principado de Asturias de las Industrias del Cuero, Repujados, Marroquinería, etc.; el CC de Zaragoza de la Industria de Marroquinería y similares; el CC provincial de Burgos de Confección de Guantes de Piel; y el CC provincial de Burgos de Confección de Prendas de Peletería.

La ausencia puede explicarse, posiblemente, en atención a la aplicación en su día de lo regulado en el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos, pero en cualquier caso parece inadecuada esa falta de regulación.

En los convenios colectivos que se refieren al régimen disciplinario, encontramos una regulación uniforme.

En todos se sigue la misma sistemática, esto es: se tipifican las infracciones y se gradúan como faltas leves, graves y muy graves; se recogen y gradúan las sanciones a imponer; y se hace referencia al procedimiento sancionador.

En general se puede decir que es una regulación que innova poco y que, por tanto, esencialmente se limita a cubrir la necesidad de tipificar las faltas y las sanciones, función que no es pequeña pero que podría ampliarse.

En resumen pueden apuntarse las siguientes conclusiones valorativas:

En primer lugar, puede señalarse que, también en esta materia, las previsiones convencionales, que son poco innovadoras, en la mayoría de las ocasiones en muchas cuestiones reiteran lo ya establecido en la ley, como claramente se aprecia en las previsiones sobre prescripción. Estamos, pues, ante regulaciones que no son necesarias y sobre las que cabe remitirse a cuanto en general se expuso en relación con este tipo de cláusulas.

Las sanciones recogidas son siempre las mismas: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo, inhabilitación para el ascenso, despido y, sólo excepcionalmente, el traslado forzoso del trabajador.

Es el elenco de sanciones más habitual en la negociación colectiva en todo el Estado español, pese a que las posibilidades podrían ser muchas, teniendo en cuenta que los únicos límites establecidos en el art. 58 del ET son la prohibición de sancionar con reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores o multas de haber.

Es muy posible que ese elenco de sanciones cubra suficientemente las necesidades empresariales o que, incluso, vista su reiteración no sólo en el sector, sino en general en otros muchos ámbitos, constituya un conjunto suficientemente equilibrado y aceptado por todas las partes negociadoras.

En cuanto al despido disciplinario, hay que señalar que se recoge como máxima sanción por falta muy grave en todos los convenios colectivos estudiados excepto en el CC de Alicante de la Industria de Marroquinería y similares.

En cuanto a la aplicación de las distintas sanciones posibles, sólo dos convenios introducen algunos criterios de aplicación y graduación de las sanciones, atendiendo fundamentalmente a la responsabilidad del infractor, su categoría profesional y la repercusión del hecho. Son criterios muy básicos, pero es positivo que se introduzcan y podría extenderse esta práctica a los restantes convenios pues introduce un nuevo elemento para ponderar, con más exactitud, la gravedad real de la conducta sancionada.

En cuanto al listado de faltas, en general, los convenios que abordan la cuestión contienen un elenco suficiente de conductas que cubre realmente todos los incumplimientos posibles; es más, el listado de faltas es muy similar en todos los casos y sin duda está muy influenciado por las anteriores Ordenanzas Laborales y por lo dispuesto en el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

El procedimiento sancionador, a diferencia del listado de faltas y sanciones, no es objeto de amplio tratamiento en los convenios colectivos revisados; muchos no lo abordan y los que hacen referencia a este aspecto del régimen disciplinario contienen una regulación bastante reducida. En general no se añaden requisitos a los establecidos legalmente, aunque a través de la negociación colectiva cabría instituir múltiples, como: exigencia de comunicación por escrito, de audiencia previa del trabajador, de apertura de expediente contradictorio a todos los trabajadores por faltas graves y muy graves, etc.

Sobre el expediente contradictorio, por regla general, no se detallan los trámites, salvo dos convenios colectivos interesantes pues establecen, concretando bastante, el procedimiento a seguir para sancionar a los representantes de los trabajadores.

Es una materia en la que la norma legal establece bien poco y no cabe sino entender como positivo que algún convenio se plantee completar la regulación legal, lo que sin duda introduce mayor seguridad; el aspecto negativo es que, como se ve, son sólo dos los casos en los que así ocurre. También aquí la invitación a generalizar esta buena práctica parece lógica.

Posiblemente el mayor problema de la regulación convencional en esta materia es el insuficiente tratamiento que se da a los supues-

tos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La mayoría de los convenios no siguen las recomendaciones del ANC.

De hecho, algunos convenios colectivos ni los mencionan como faltas muy graves; pocos mencionan el acoso por razón de sexo; y, salvo en algún caso aislado, no se establece el procedimiento a seguir por el trabajador acosado para denunciar los hechos ni, tampoco, la tramitación del expediente que deberá iniciar la dirección de la empresa con ocasión de la denuncia.

Incluso en algún caso el concepto del acoso introduce matices cuestionables como el de que debe tratarse de una conducta no deseada.

La falta de tipificación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo puede ser menor, sin que ello signifique que no debe corregirse, pues es posible que puedan subsumirse estas conductas en otras que sí que están tipificadas: malos tratos, atentados a la dignidad, etc.

Las otras omisiones parece que tienen mayor entidad, pueden repercutir en una insuficiente tutela frente a estas situaciones y deberían corregirse.



## CONCLUSIÓN FINAL

Hasta aquí la labor que hemos realizado, tanto en la parte descriptiva, como en la valorativa; sin duda podría decirse mucho más, pero creemos que el panorama que se ha ofrecido es suficiente.

Cuanto se ha expuesto tiene una finalidad esencial y triple: por un lado, exponer lo que existe; por otro, exponer nuestra opinión particular, que no necesariamente debe ser compartida; en tercer lugar y sobre todo, crear un instrumento que pueda servir a los auténticos protagonistas, que son los que negocian en el sector, para que consideren cuanto aquí se expone, y utilicen, si es que hay algo que les parezca utilizable, aquello que pueda contribuir a mejorar sus procesos de negociación colectiva.

Ellos eran los protagonistas, ellos mejor que nadie saben lo que es necesario o conveniente para el sector, ellos saben lo que es posible y lo que excede de sus posibilidades reales; por todo eso, ellos — las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales — deben ejercer su papel y continuar negociando; la pervivencia de esa negociación es la mejor garantía de que los problemas laborales del sector encontrarán cauce adecuado de solución.

Mucho de positivo hay en esa negociación que hemos estudiado y mucho seguirá habiendo y, sin duda, aquello que hemos podido considerar como menos positivo puede explicarse, casi siempre, en atención a la realidad del sector, a su complejidad, a la dificultad que entraña cualquier proceso de negociación y a la necesidad, siempre presente, de encontrar un punto de equilibrio entre posiciones contrapuestas; sin ese equilibrio no hay acuerdo; sin acuerdo, no hay convenio.

El presente estudio analiza los convenios del sector de piel, comprendiendo las actividades de curtidos, calzado, marroquinería y confección en piel y de guantes, así como las conexas.

En una primera parte se describe la realidad del sector y sus especiales características en cuanto al tamaño de las empresas, la situación del mismo, su dinámica exportadora-importadora, etc.

Posteriormente se analiza el texto de los convenios, con referencia expresa y literal a muchas de las cláusulas más interesantes o reiteradas en los mismos.

Posteriormente se elaboran conclusiones acerca del impacto que en la negociación del sector tienen los Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva y sobre el contenido de los propios convenios, detectando aquellos aspectos que pueden entenderse como buenas prácticas negociales y sugiriendo, en su caso, que se reconsideren aquellos otros que podrían ser mejorables, aunque respetando siempre la autonomía de los sujetos negociadores en los diferentes ámbitos que son quienes, en definitiva, mejor conocen las posibilidades reales de negociación en el sector.

ISBN 84-8417-335-9



9 788484 173359