

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA INDUSTRIA DEL PAPEL Y EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-228-9

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 04-2.132

La negociación
colectiva en la Industria
del Papel y en el Sector
de Artes Gráficas

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales Núm. 67

La negociación colectiva en la Industria del Papel y en el Sector de Artes Gráficas

Edición preparada por la
COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Autores

Directora Pfr^a. Dra. M. F. Fernández López
Universidad de Sevilla

Prof. Dr. F. J. Calvo Gallego
Universidad de Sevilla

Pfr^a. Dra. E. Garrido López
Universidad Pompeu Fabra

Prof. Dr. J. M. Morales Ortega
Universidad de Málaga

Pfra^a. Dra. R. Pérez Yáñez
Universidad de Málaga

Prof. D. L. Hurtado González
Universidad de Sevilla

El presente trabajo ha sido realizado también en el marco de los Proyectos de Investigación BJU 1.459-2000 y SEC 2003-09605-JUR.

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 y Asuntos Sociales
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-04-091-8

ISBN: 84-8417-172-8

Depósito Legal: BI-3.083-2004

Imprime: GRAFO, S.A.

INDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN, <i>Juan García Blasco</i>	17
Capítulo I. DATOS GENERALES DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS	19
1. El sector en la Industria del Papel	19
1.1. El tejido empresarial de la Industria del Papel	19
1.1.1. Datos generales	19
1.1.2. Dimensiones y forma jurídica	21
1.1.3. La distribución territorial de las empresas del papel	24
1.2. Ocupados y asalariados en el sector de las Industrias del Papel	24
1.2.1. Ocupados	24
1.2.2. Asalariados	27
1.3. La estructura representativa en las Industrias del Papel.....	27
1.3.1. La representación laboral: los resultados de las elecciones a órganos unitarios	27
1.3.2. El asociacionismo empresarial	30
2. El sector de Edición, Artes Gráficas y Reproducción de Soportes Gra- bados	30
2.1. El tejido empresarial de la Edición, Artes Gráficas y Reproducción de Soportes Grabados	30
2.1.1. Datos generales	30
2.1.2. Dimensiones y forma jurídica	32
2.1.3. La distribución territorial de las empresas de la Edición, Artes Gráficas y Reproducción de Soportes	36

	<u>Pág.</u>
2.2. Ocupados y asalariados en el sector de la Edición, Artes Gráficas y Reproducción de Soportes	36
2.2.1. Ocupados	36
2.2.2. Asalariados	39
2.3. La estructura representativa en la Edición, Artes Gráficas y Reproducción de Soportes Grabados	40
2.3.1. La representación laboral: los resultados de las elecciones a órganos unitarios	40
2.3.2. El asociacionismo empresarial	43
Capítulo II. DATOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	45
1. Datos cuantitativos de la negociación colectiva en el sector de la Industria del Papel	45
1.1. Evolución en el número de convenios, empresas y trabajadores cubiertos desde 1997 a 2003	45
1.2. Tipología funcional y territorial de los convenios de este sector: importancia cualitativa y grado de cobertura de cada tipo de pacto ...	46
1.3. Distribución geográfica	52
1.4. Composición de las mesas negociadoras	54
1.5. Datos básicos: la evolución de la jornada y del Incremento Salarial Ponderado	55
1.5.1. Incremento Salarial Ponderado	56
1.5.2. La evolución de la jornada	57
2. La negociación colectiva en el sector de Artes Gráficas y otros (CNAE 22)	58
2.1. Evolución en el número de convenios, trabajadores y empresarios	58
2.2. Tipología funcional y territorial: importancia cualitativa y grado de cobertura de cada tipo de convenio	59
2.3. Distribución geográfica	65
2.4. Composición de las mesas negociadoras	67
2.5. Datos básicos: ISP y jornada	68
2.5.1. Incremento Salarial Ponderado	68
2.5.2. La evolución de la jornada	69
Capítulo III. ESTRUCTURA Y AMBITOS DE LOS CONVENIOS ESTUDIADOS	71
1. Ámbitos funcionales: sectores y subsectores	71
1.1. La negociación colectiva en la industria papelera	71
1.1.1. Breve referencia a los antecedentes	71
1.1.2. La negociación colectiva de ámbito nacional para la Industria Papelera. Consideración especial de sus ámbitos	72
1.1.3. La negociación a nivel de empresa en el sector del papel	78

	<u>Pág.</u>
1.2. La negociación colectiva en el sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón	79
1.2.1. Breve referencia a los antecedentes: Bases de Trabajo y Ordenanzas Laborales	79
1.2.2. La negociación colectiva a nivel estatal. Especial consideración de su ámbito funcional	82
1.2.3. La negociación a nivel de empresa	86
1.3. La negociación colectiva en el sector de Prensa	87
1.3.1. Breves consideraciones sobre los antecedentes normativos de la regulación sectorial en el sector de Prensa	87
1.3.2. La negociación colectiva en el ámbito de la Prensa	90
1.3.2.1. La negociación en el sector de la Prensa no Diaria ...	91
1.3.2.2. La negociación en el sector de la Prensa Diaria	92
1.3.2.3. Otras experiencias negociadoras a nivel sectorial	93
1.3.2.4. La negociación a nivel de empresa en los sectores de Prensa Diaria y no Diaria: los estatutos de redacción ...	94
2. Ámbitos personales	97
2.1. Industria del Papel	97
2.2. En el sector de Artes Gráficas	98
3. La delimitación del ámbito temporal de los convenios en los sectores del Papel y Artes Gráficas	102
3.1. En el sector del Papel	102
3.2. En el sector de Artes Gráficas, Prensa y Edición	105
4. Los ámbitos geográficos en la negociación de los sectores estudiados. El planteamiento de problemas de articulación convencional	106
4.1. La negociación sectorial en ámbitos inferiores al estatal en el sector del Papel	106
4.2. La negociación sectorial en niveles inferiores al nacional en el sector de Artes Gráficas, Prensa y Edición	108
4.3. Los principios de aplicación de normas en la negociación colectiva ...	112
4.3.1. En el sector del Papel	112
4.3.2. En el sector de Artes Gráficas	114
Capítulo IV. LAS BASES DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL. INGRESO AL TRABAJO, PERIODO DE PRUEBA Y RECURSO A TRABAJADORES CEDIDOS POR ETT	119
1. Ingreso al trabajo	119
1.1. Introducción	119
1.2. El ingreso al trabajo en los Convenios del sector del Papel	119
1.3. El acceso al empleo en los sectores de Artes Gráficas, Prensa y Edición	126
1.3.1. En los Convenios sectoriales de ámbito estatal	126
1.3.2. En los Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal	128
1.3.3. En la negociación colectiva a nivel de empresa	132

	<u>Pág.</u>
2. Período de prueba	143
2.1. Preliminares	143
2.2. La regulación del período de prueba en la Industria Papelera	144
2.2.1. El período de prueba en el Convenio Estatal	144
2.2.2. La regulación del período de prueba en los ámbitos inferiores de negociación	147
2.3. La regulación del período de prueba en el sector de Artes Gráficas y en el sector de Prensa	149
2.3.1. El período de prueba en los Convenios Estatales	149
2.3.2. La regulación del período de prueba en los ámbitos inferiores de negociación	152
3. La utilización de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal ...	160
Capítulo V. MODALIDADES CONTRACTUALES	165
1. Introducción	165
2. Las modalidades contractuales en la negociación colectiva de la Industria del Papel	167
2.1. En los Convenios sectoriales	167
2.2. En los Convenios de empresa	171
3. La negociación sobre contratos temporales en el sector de Artes Gráficas, Prensa y Edición	172
3.1. En los Convenios sectoriales de Artes Gráficas	172
3.2. La negociación en los Convenios de Prensa Diaria y no Diaria	176
3.3. La negociación a nivel de empresa en el sector de Artes Gráficas ...	182
Capítulo VI. ESTRUCTURA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	193
1. Introducción	193
2. Alcance formal y funcional de la clasificación profesional en los textos negociales	195
2.1. Nulas o mínimas referencias a la clasificación profesional	196
2.2. Absoluta ausencia en el texto negocial de cualquier referencia a clasificación profesional por expresión o por remisión integradora ...	199
2.3. Convenios con referencias más o menos desarrolladas a la clasificación profesional	199
3. Características materiales de la clasificación profesional negociada	202
3.1. Convenios que realizan una clasificación dividida formalmente en grupos y/o categorías profesionales	203
3.2. Convenios que introducen innovaciones en el sistema clasificatorio ...	209
3.2.1. Convenios en los que la alteración es meramente enunciativa o formal	210
3.2.2. Convenios con esquemas clasificatorios de nueva denominación y ordenación	211
4. Criterios de definición funcional empleados en el sistema clasificatorio ...	217

	<u>Pág.</u>
5. Flexibilidad o rigidez en la operatividad de la clasificación profesional pactada	223
6. Valoraciones finales	228
Capítulo VII. TIEMPO DE TRABAJO	231
1. Consideraciones generales	231
2. El tiempo de trabajo en la Industria Papelera	232
2.1. La regulación del tiempo de trabajo en el Convenio Estatal	232
2.1.1. La jornada máxima y su distribución	233
2.1.2. La regulación de las horas extraordinarias	237
2.1.3. Vacaciones	241
2.2. El tiempo de trabajo en los ámbitos inferiores de negociación	242
2.2.1. La jornada máxima y su distribución	242
2.2.2. La regulación de las horas extraordinarias	251
2.2.3. La regulación convencional de las vacaciones	257
3. El tiempo de trabajo en el sector de Artes Gráficas y en el sector de Prensa.	263
3.1. La regulación del tiempo de trabajo en los Convenios Nacionales ...	263
3.1.1. La jornada máxima y su distribución	263
3.1.2. La regulación convencional de las horas extraordinarias	269
3.1.3. El régimen convencional de las vacaciones anuales	272
3.2. La regulación del tiempo de trabajo en los Convenios de ámbito inferior	275
3.2.1. La jornada máxima y su distribución	275
3.2.2. El tratamiento convencional de las horas extraordinarias	285
3.2.3. La regulación convencional de las vacaciones	288
Capítulo VIII. LA ORDENACIÓN DEL SALARIO	295
1. Una introducción de naturaleza metodológica	295
2. Descuelgue salarial	296
3. Percepciones extrasalariales	299
4. Estructura salarial en el sector de Pastas, Papel y Cartón	303
5. Estructura salarial en el sector de Artes Gráficas	310
5.1. Una especial consideración a los Convenios de Prensa Diaria y de Prensa no Diaria	316
Capítulo IX. MOVILIDAD FUNCIONAL	329
1. Consideraciones generales	329
2. La movilidad funcional en el Sector de Artes Gráficas	331
2.1. La movilidad funcional en el Convenio Nacional de Artes Gráficas ...	331
2.1.1. La movilidad ordinaria	332
2.1.2. Movilidad funcional por solicitud del trabajador o por acuerdo entre las partes	333
2.1.3. Movilidad funcional para trabajos de superior o inferior categoría por necesidades del servicio	334
2.1.4. Otras previsiones sobre cambios de funciones	339

	<u>Pág.</u>
2.2. La movilidad funcional en los ámbitos inferiores de negociación ...	341
3. La movilidad funcional en el sector de la Industria Papelera	352
3.1. La movilidad funcional en el Convenio Nacional de Sector	352
3.2. La movilidad funcional en ámbitos inferiores de negociación	355
4. La movilidad funcional en el sector de la Prensa	358
4.1. La movilidad funcional en la negociación estatal de sector	358
4.2. La movilidad funcional en los niveles inferiores de negociación	363
4.2.1. La movilidad "intragrupo"	363
4.2.2. La movilidad funcional para la realización de funciones superiores	364
4.2.3. La movilidad para la realización de funciones inferiores	368
4.2.4. Otras previsiones sobre el cambio funcional	370
Capítulo X. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	373
1. Introducción	373
2. La negociación sobre prevención de riesgos en la Industria del Papel	375
2.1. En la negociación sectorial	375
2.2. En la negociación a nivel de empresa	377
3. La negociación sobre prevención de riesgos en el sector de Artes Gráficas, Edición y Prensa	381
3.1. La negociación sectorial nacional	381
3.2. La negociación en sectores de ámbito geográfico menor	382
3.3. La negociación sobre salud laboral en las empresas del sector de Artes Gráficas, Prensa y Ediciones	387
3.3.1. Cláusulas de vinculación general	387
3.3.2. Preceptos de desarrollo de aspectos sólo apuntados en la norma general	388
3.3.3. La ordenación de los Servicios Médicos	392
3.3.4. La ordenación de las formas de representación y participación de los trabajadores en estas materias	394
3.3.5. Elencos de principios de la acción de la empresa en materia de prevención y de los correlativos deberes de los trabajadores en este ámbito	398
3.3.6. Grado de vinculabilidad que las normas convencionales atribuyen a las normas sobre prevención de riesgos, no sólo frente a las empresas, sino también frente a los trabajadores	403
Capítulo XI. FORMACIÓN PROFESIONAL	405
1. Introducción	405
2. La negociación colectiva sobre formación en el sector del Papel	407
2.1. En el sector a nivel nacional	407
2.2. En los sectores de ámbito inferior al nacional	409
2.3. La negociación a nivel de empresa	410

	<u>Pág.</u>
3. La negociación en el sector de Artes Gráficas, Edición y Prensa	412
3.1. La negociación a nivel estatal	412
3.2. La negociación en Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal	415
3.3. La negociación a nivel de empresa en materia de formación	416
Capítulo XII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	433
1. La negociación sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en el sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón	433
1.1. Introducción	433
1.2. La negociación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el Convenio Nacional del Sector de Artes Gráficas	434
1.2.1. Normas relacionadas con la maternidad como hecho biológico	434
1.2.2. Los ceses en el trabajo resultantes de cargas familiares	435
1.2.3. Conciliación de la vida laboral y familiar y tiempo de trabajo ...	436
1.2.4. Conciliación y justificación de las ausencias	436
1.3. La negociación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en ámbitos inferiores	437
2. La conciliación de la vida familiar y laboral en la Industria Papelera	438
2.1. La negociación a nivel estatal	438
2.2. La negociación en sectores de ámbito inferior	439
2.2.1. La negociación a nivel de empresa	440
3. La conciliación de la vida laboral en el sector de la Prensa	440
3.1. En la negociación nacional de rama del sector de la Prensa Diaria ...	440
3.2. En la negociación a nivel de empresa del sector de la Prensa Diaria ...	441
3.3. En la negociación de rama y de empresa del sector de Prensa no Diaria	442
Capítulo XIII. DERECHOS COLECTIVOS	445
1. La negociación sobre derechos colectivos en el sector de Artes Gráficas	445
1.1. La negociación a nivel de rama nacional	445
1.2. La negociación en áreas territoriales inferiores	449
1.2.1. El Convenio de Guipúzcoa	449
1.2.2. En el Convenio de Vizcaya	456
1.2.3. En el Convenio de Navarra	456
1.2.4. El Convenio de Editoriales de Galicia	457
2. La negociación sobre derechos colectivos de los trabajadores en el sector de la Industria Papelera	457
2.1. Ideas generales y en el Convenio sectorial Estatal	457
2.2. La negociación en ámbitos inferiores: sector y empresa	465
2.2.1. Pastas de Guipúzcoa	465
2.2.2. La negociación a nivel de empresa	470
3. La negociación sobre derechos colectivos en el sector de Prensa	475
3.1. En el ámbito sectorial estatal de Prensa Diaria y no Diaria	475
3.2. La negociación colectiva en niveles inferiores al estatal en el sector de Prensa	478

	<u>Pág.</u>
Capítulo XIV. PODER DISCIPLINARIO	485
1. Negociación sobre régimen disciplinario en el sector de Artes Gráficas	485
1.1. Introducción	485
1.2. La negociación sectorial estatal sobre régimen disciplinario	486
1.3. La negociación en Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal	495
1.4. La negociación en los Convenios de empresa	501
1.4.1. Introducción. La potestad premial	501
1.4.2. Las faltas y sanciones	503
1.4.3. Novedades en la regulación del poder disciplinario	507
1.4.4. Conclusión: las sanciones y el procedimiento	514
2. Negociación sobre régimen disciplinario en el sector de Pastas, Papel y Cartón	515
2.1. Introducción	515
2.2. La negociación sectorial estatal sobre régimen disciplinario	517
2.3. La negociación en Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal	523
2.4. La negociación en los Convenios de empresa	524
Capítulo XV. EXTINCIÓN DEL CONTRATO	529
1. Introducción	529
2. Dimisión del trabajador	530
3. La jubilación del trabajador	534
4. Finalización de los contratos temporales	536
5. Despido	537
6. Un breve apunte final sobre el finiquito	540
Capítulo XVI. MEJORAS VOLUNTARIAS Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES	543
1. Breve delimitación de la materia objeto de estudio	543
1.1. Las mejoras voluntarias	543
1.2. Otras prestaciones sociales	543
2. Concepto, denominación y ubicación sistemática de unas y otras prestaciones en los Convenios Colectivos	544
3. Detalle de las mejoras voluntarias	546
3.1. Por incapacidad temporal	546
3.2. Por maternidad	555
3.3. Complemento en la situación de riesgo durante el embarazo	556
3.4. Mejora de la cobertura por contingencias incluidas en el ámbito del RD 1.588/1999	556
3.4.1. Prestaciones empresariales por incapacidad permanente	557
3.4.2. Prestaciones por muerte y supervivencia	560
3.4.3. Prestaciones por jubilación	561
3.4.4. Mejora de las prestaciones familiares	563
3.4.5. Asistencia sanitaria	565

	<u>Pág.</u>
4. Otras prestaciones sociales	566
4.1. Préstamos y avales	566
4.2. Ayudas escolares y subvenciones por gastos de estudios	567
4.3. Asistencia jurídica	569
4.4. Economatos	569
4.5. Comedores de empresa o ayudas equivalentes	570
4.6. Actividades sociales, recreativas, deportivas y culturales	570
Capítulo XVII. COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO. MEDIOS EXTRAJUDI- CIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	571
1. Comisión Paritaria	571
1.1. Una primera aproximación a la Comisión Paritaria	571
1.2. Aspectos orgánicos	572
1.2.1. Miembros de la Comisión Paritaria	574
1.3. Constitución de la Comisión Paritaria y reglamento de desarrollo ...	577
1.4. Aspectos procedimentales	579
1.5. Adopción de acuerdos en el seno de la Comisión Paritaria	581
1.6. Competencias de las Comisiones Paritarias y valor de sus acuerdos...	586
2. Subcomisiones y comisiones monográficas	593
3. Medios extrajudiciales de solución de conflictos	597
3.1. Introducción	597
3.2. Los medios extrajudiciales en los sectores de Pastas, Papel y Cartón y Artes Gráficas	599

PRESENTACIÓN

La Industria del Papel y el Sector de Artes Gráficas presenta elementos interesantes desde el punto de vista de la ordenación de la representación y de la actuación negocial que aconsejaban también un análisis sobre la negociación colectiva en el referido sector.

En efecto, a esta tarea se ha dedicado el amplísimo estudio coordinado por la profesora Fernández López que ahora se presenta. El informe se ocupa así de reparar en un análisis de los datos generales de estos sectores productivos y de la propia negociación colectiva, que son extremadamente útiles para una comprensión real de las características del sector analizado. De igual manera, el informe realiza un minucioso análisis de toda la estructura negocial y del contenido de la negociación colectiva existente, tarea que no ha estado exenta tampoco de dificultades consustanciales a las propias características que acompañan a la negociación mencionada y que sus autores se ocupan de señalar con claridad, rigor y exhaustividad. Nos encontramos también aquí ante una aportación al estudio y conocimiento de la negociación colectiva en el sector referido que es, a partir de ahora, pieza clave para su correcto entendimiento, inexistente también hasta el momento.

El esfuerzo, interés y meticulosidad que acompañan al presente informe justifican un ganado agradecimiento, que debe hacerse claramente patente, poniendo a disposición de los sujetos directamente afectados, así como de todo el sistema de la negociación colectiva, un estudio riguroso desde el punto de vista académico y extraordinariamente útil desde la óptica del ejercicio y la práctica de la negociación colectiva en España.

Como en los muchos casos en que ha habido oportunidad de hacerlo, se reitera aquí el agradecimiento al Ministerio de Trabajo por la financiación y publicación de la obra, con cuya política de apoyo y fomento a las actividades promovidas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos contribuye también al mejor conocimiento de nuestro sistema colectivo de relaciones de trabajo.

Agradezco de igual forma al nuevo presidente de la Comisión Consultiva, el profesor Sala Franco, que me haya permitido realizar esta presentación de otro informe promovido por la Comisión Consultiva durante la época en la que he tenido el honor de desempeñar su presidencia y a la que quiero expresar mi reconocimiento personal y profesional por el apoyo, colaboración y estímulo de todos sus miembros en esta tarea que emprendimos hace ya algún tiempo, así como a su Secretario y personal técnico.

Quiero desearle a la Comisión mucha suerte en sus nuevas tareas y objetivos para beneficio de los muchos actores y destinatarios que dedican todo lo mejor a la mejora y perfeccionamiento de nuestro sistema de negociación colectiva, objeto para el que siempre estaré a su disposición. Con afecto y cariño a todos.

Madrid, diciembre de 2004.

JUAN GARCÍA BLASCO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza
ex-Presidente de la Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos*

Capítulo I

DATOS GENERALES DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS

1. EL SECTOR DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL

1.1. El tejido empresarial de la Industria del Papel

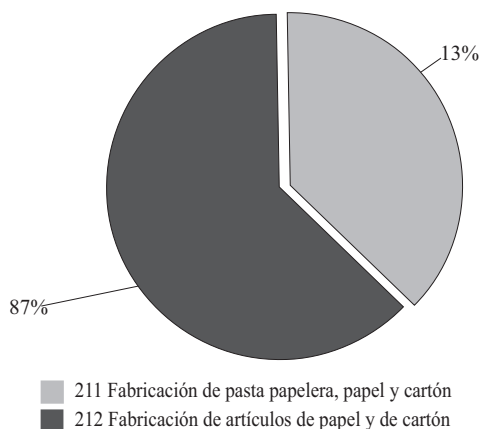
1.1.1. Datos generales

Según los datos que proporciona el Directorio Central de Empresas para el año 2003 el número total de empresas en España dedicadas como actividad principal al sector de la Industria del Papel (CNAE 93 n. 21) sería de 2.217; esto es, el 0,079% de las 2.813.159 que se computaban en toda España. De estas 2.217 empresas, 388 no contarían con trabajador alguno, lo que significa un 17,5 % del total. Convendría destacar que este porcentaje es 34 puntos porcentuales más bajo que el mismo cociente realizado con el total de grupos del CNAE93 para el mismo periodo anual (un 51,9%) lo que es ya indicativo de las mayores dimensiones que, como media, presentan este tipo de organizaciones productivas.

Por otra parte, estos mismos datos indican que, a efecto de cobertura del proceso negociador, el número de empleadores en este sector para el año 2003 sería de 1.829, lo que supone un ligero retroceso frente a los mismos datos que esta misma Encuesta nos proporcionaba para el año anterior. Así, para el año 2002, el número total de empresas en España dedicadas como actividad principal al sector de la Industria del Papel (CNAE 93 n. 21) era de 2.278, esto es, 61 más que en la presente anualidad, de las cuales 425, esto es, 37 más que las del 2003, no lo serían a efectos laborales al no contar con ningún empleado. Ello significa que a efectos de cobertura en el sector el número de empleadores en el año 2002 fue 1.853 empresas.

Por otra parte, y centrándonos ya en la distribución de las empresas, es fácil constatar cómo la inmensa mayoría se concentran en la fabricación de artículos de papel y cartón (CNAE 212), con 1930 organizaciones empresariales –siempre según los datos del DIRCE para el año 2003–; mientras que la fabricación de pasta papelera, papel y cartón –CNAE 211– incluiría 287 empresas, escasamente, el 13 % del total de empresas.

Gráfico 1. Distribución por CNAE tres dígitos de las empresas del papel.
DIRCE 2003



Fuente: INE y elaboración propia.

Por otra parte, también resulta interesante destacar cómo la presencia de empresas sin trabajadores en la fabricación de pasta papelera, papel y cartón, es todavía más escasa que la ya señalada para la Industria del papel. Según los datos del DIRCE 2003 tan sólo existirían 39, lo que supone un 13,6 % de las 287 totales. En cambio, este mismo porcentaje se incrementa en el caso de Fabricación de artículos de papel y cartón hasta alcanzar el 18,1 % con 349 empresas sin asalariados.

Tabla 1
Industrias del Papel y empleadores del Papel. DIRCE 2003

	Total	Sin asalariado	%	Total empleadores
Total grupos CNAE93	2.813.159	1.459.938	51,9	1.353.221
21 Industria del papel	2.217	388	17,5	1.829
211 Fabricación de pasta papelera, papel y cartón	287	39	13,6	248
212 Fabricación de artículos de papel y de cartón	1.930	349	18,1	1.581

Fuente: INE y elaboración propia.

1.1.2. Dimensiones y forma jurídica

Si desagregamos estos primeros datos en función de la dimensión de la empresa se deduce que la inmensa mayoría de las empresas de la Industria del Papel se encuentran en el estrato entre uno a dos asalariados con el 20,67% del total.

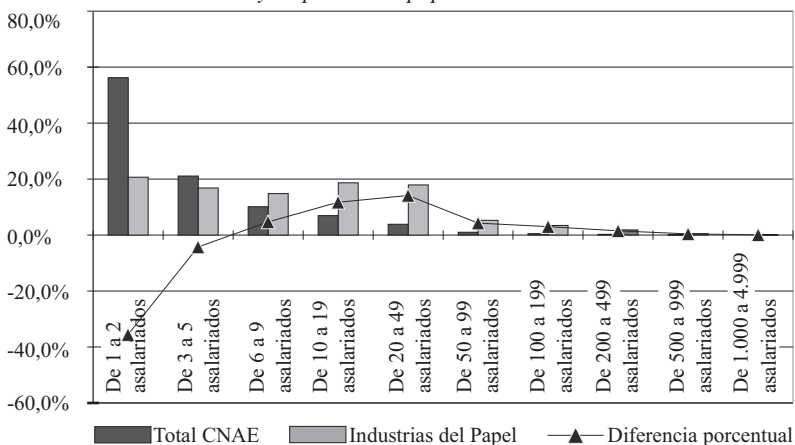
Tabla 2

Distribución del total de empresas y de las empresas del Papel por tramos de empleados. DIRCE 2003

	Total CNAE	%	Industria del papel	%
Total	2.813.159	100,00	2.217	100,00
Sin asalariados	1.459.938	51,90	388	17,50
Total empleadores	1.353.221	48,10	1.829	82,50
De 1 a 2 asalariados	760.515	56,20	378	20,67
De 3 a 5 asalariados	285.651	21,11	308	16,84
De 6 a 9 asalariados	136.679	10,10	271	14,82
De 10 a 19 asalariados	93.823	6,93	341	18,64
De 20 a 49 asalariados	51.619	3,81	328	17,93
De 50 a 99 asalariados	13.486	1,00	96	5,25
De 100 a 199 asalariados	6.402	0,47	63	3,44
De 200 a 499 asalariados	3.540	0,26	33	1,80
De 500 a 999 asalariados	878	0,06	9	0,49
De 1.000 a 4.999 asalariados	550	0,04	2	0,11
De 5.000 ó más asalariados	78	0,01	0	0,00
Total empleadores	1.353.221	100,00	1.829	100,00

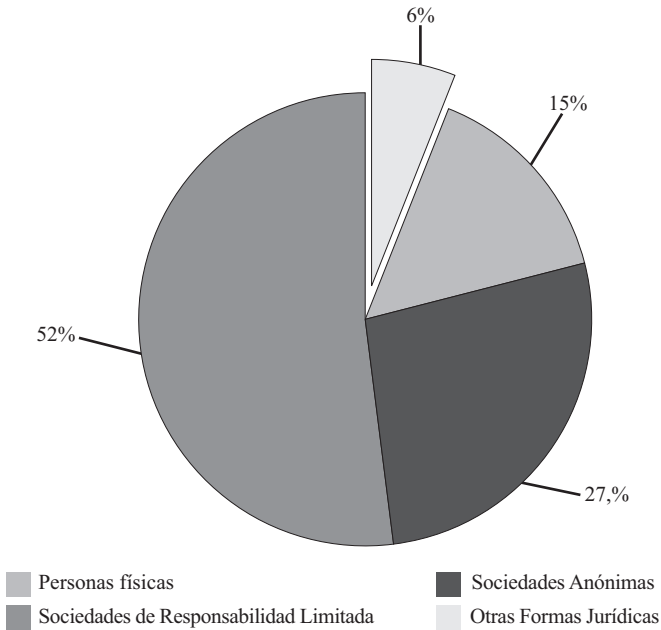
Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 2. Distribución proporcional de empresas por tramos de empleados. Total y empresas del papel. DIRCE 2003



Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 3. Industrias del papel en función de la naturaleza jurídica del empleador. DIRCE 2003.



Si comparamos estos datos con los que proporciona el DIRCE-2003 para la totalidad de empresas españolas, se aprecia con facilidad la menor proporción existente en los estratos más bajos de 1 a 2 asalariados y de 3 a 5. En cambio, el porcentaje de industrias del papel es netamente superior en los estratos superiores, sobre todo en los de 20 a 49 trabajadores.

Por otra parte, y por lo que se refiere a la naturaleza jurídica de estas empresas, los datos del DIRCE indican como principal peculiaridad que la inmensa mayoría, el 52%, son sociedades de responsabilidad limitada, seguidas de las sociedades anónimas con un 27 % y las personas físicas con un 15%. Otras formas jurídicas tan sólo representan el 6 % de estas empresas.

Si comparamos estos datos con los mismos porcentajes referidos a la totalidad de empresas en España se detecta una mayor presencia entre las empresas del papel de las formas jurídicas de sociedad anónima y de responsabilidad limitada. 22,3 y 25,1 puntos porcentuales respectivamente.

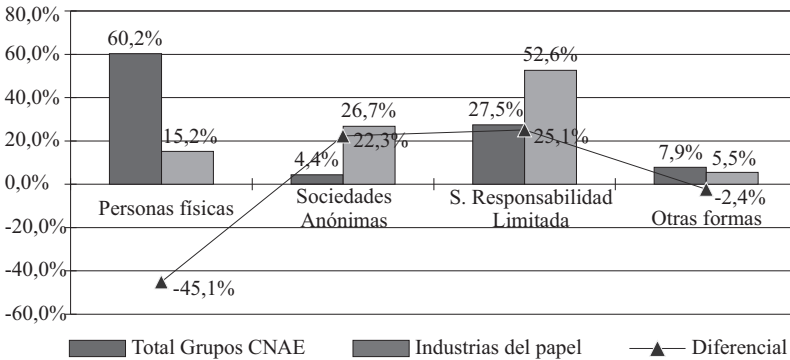
Por contra, llama poderosamente la atención el escaso número de empresas regidas por personas físicas -45,1 puntos porcentuales menos en el mismo que en el conjunto de empresas españolas-. Finalmente la diferencia porcentual en otras formas es ciertamente bastante más pequeña: tan sólo 2,4 puntos porcentuales.

Tabla 3
Empresas del Papel por forma jurídica. DIRCE 2003

	Total	Pers. físicas	%	Socied. Anónimas	%	Soc. R. Limitada	%	Otras formas	%
Total grupos CNAE	2.813.159	1.694.543	60,2	124.468	4,4	773.151	27,5	220.997	7,9
21 Industria del papel	2.217	336	15,2	593	26,7	1.166	52,6	122	5,5
11 Fabricación de pasta _papelera, papel y cartón	287	23	8,0	137	47,7	117	40,8	10	3,5
212 Fabricación de artículos de papel y de cartón	1.930	313	16,2	456	23,6	1.049	54,4	112	5,8

Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 4. Distribución de empresas –total e industrias del papel– por forma jurídica. Diferenciales. DIRCE 2003



Fuente: INE y elaboración propia.

1.1.3. La distribución territorial de las empresas del papel

Finalmente, y por lo que se refiere a su distribución territorial, la inmensa mayoría de estas empresas se sitúan en Cataluña que agrupa el 33,7% de las industrias del papel –el 34,5% en el año 2002–, mientras que, a bastante distancia, se sitúan la Comunidad Valenciana con el 16,7% –16,3% en el 2002– y la Comunidad de Madrid con un 16%.

En cualquier caso, resulta interesante comparar esta distribución de las industrias del papel con la que cabe extraer del conjunto de las empresas incluidas en el DIRCE. Si se analiza desde esta perspectiva se observa como en al menos seis comunidades –entre ellas, las tradicionalmente más industrializadas– como Cataluña, el País Vasco, la Comunidad Valenciana, Madrid, Murcia o La Rioja, el porcentaje de estas empresas es más alto que el porcentaje que les corresponde para el conjunto de grupos del CNAE. En cambio, en la inmensa mayoría de las regiones, señaladamente en algunas como Andalucía, este porcentaje es claramente inferior.

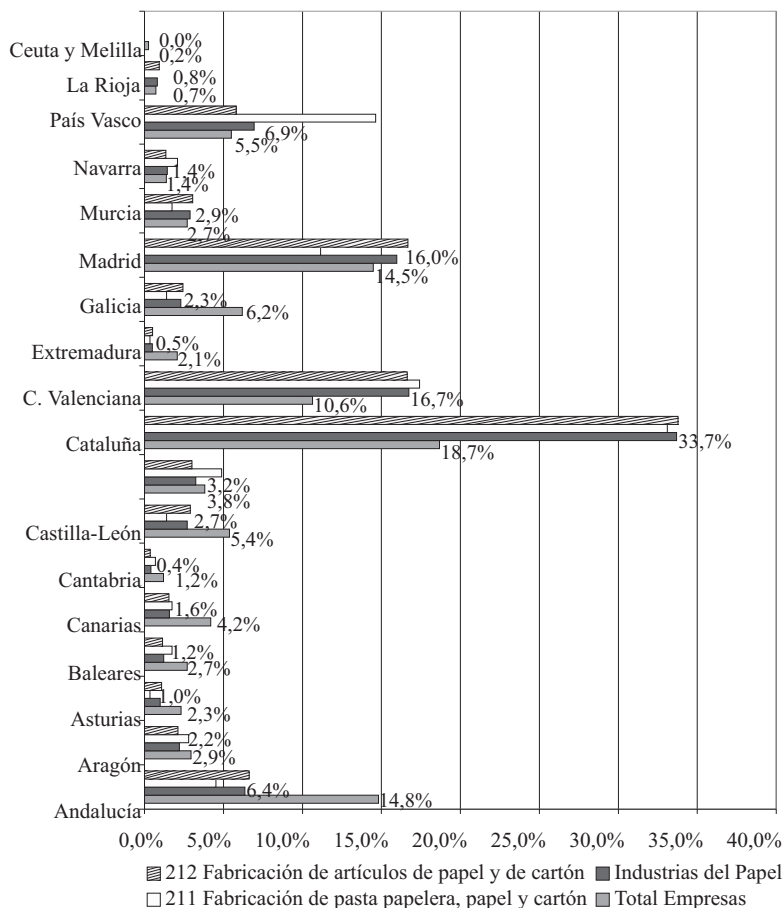
1.2. Ocupados y asalariados en el sector de las Industrias del Papel

1.2.1. Ocupados

Según los datos de la EPA recogidos en la Base Tempus, en el segundo trimestre del año 2003 eran aproximadamente 45.300 los ocupados en la industria del papel, de los cuales 34.300 serían varones y 11.000 mujeres. Esto supone escasamente un 0,27 % de los más de 16.666.000 ocupados que existían en España.

Por otra parte, si analizamos la evolución temporal de esta cifra desde el segundo cuatrimestre de 1987, se aprecia que el incremento porcentual ha sido escasamente de 11,03 %, mientras que en el conjunto de ramas del CNAE dicho incremento habría sido mucho más alto del 42,6 %. Es más,

Gráfico 5. Distribución territorial de la Industria del Papel. DIRCE 2003

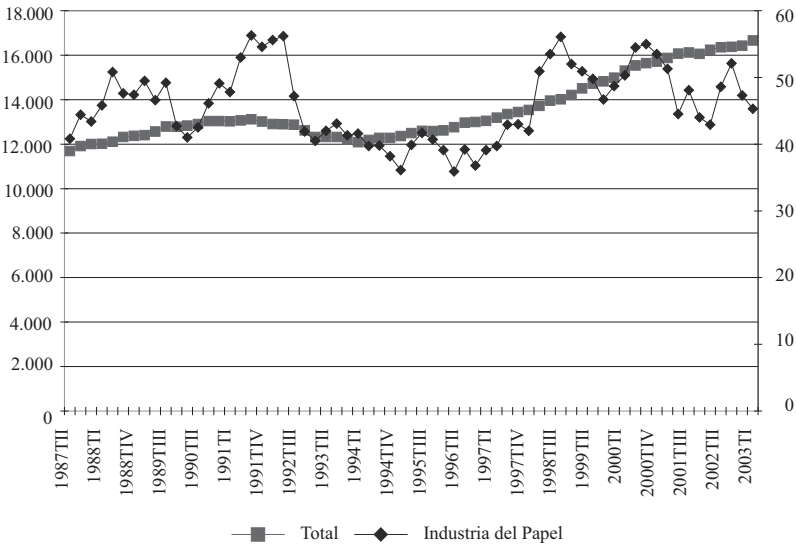


Fuente: INE y elaboración propia.

si se observa su evolución temporal se aprecia una cierta asimetría en la evolución de los ocupados entre este sector y el del conjunto de nuestra economía.

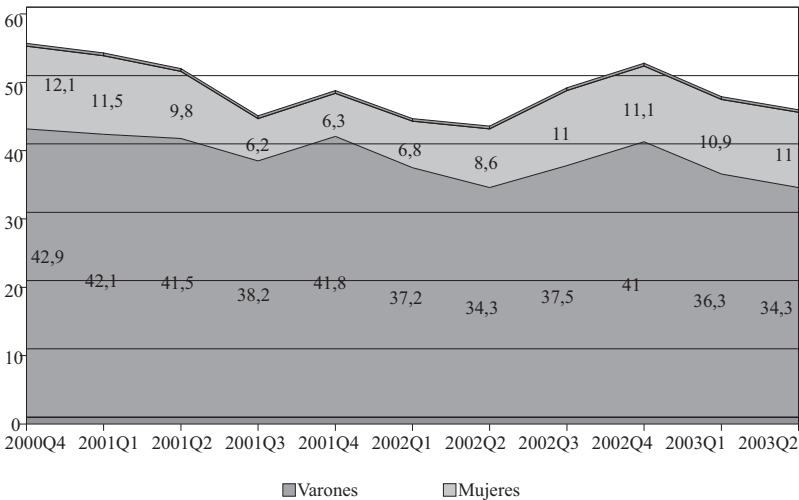
Si nos detenemos a analizar los tres últimos años y la distribución por sexo se aprecia que, aún siendo un sector fuertemente masculinizado, el descenso de ocupados se ha cebado especialmente entre los varones que han pasado de cerca de 42.900 en el último trimestre del año 2000 a los poco más de 34.3000 del segundo trimestre del año 2003. Por contra entre las mujeres este descenso de ocupados ha sido mucho más leve, pasando de las 12.200 del último trimestre del 2000 a las 11.000 del segundo trimestre del año 2003. Ello ha provocado que el porcentaje de varones

Gráfico 6. Evolución temporal de los ocupados 1987-2003. Total e Industria del Papel. EPA



Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 7. Evolución de los ocupados en el sector de la Industria del Papel por sexo. Cuarto trimestre del año 2000 al segundo trimestre del 2003. EPA



Fuente: INE y elaboración propia.

haya pasado del 78 % a finales del año 2000 al actual 75,7%. Mientras que el porcentaje femenino habría pasado del 22% al 24,3% actual.

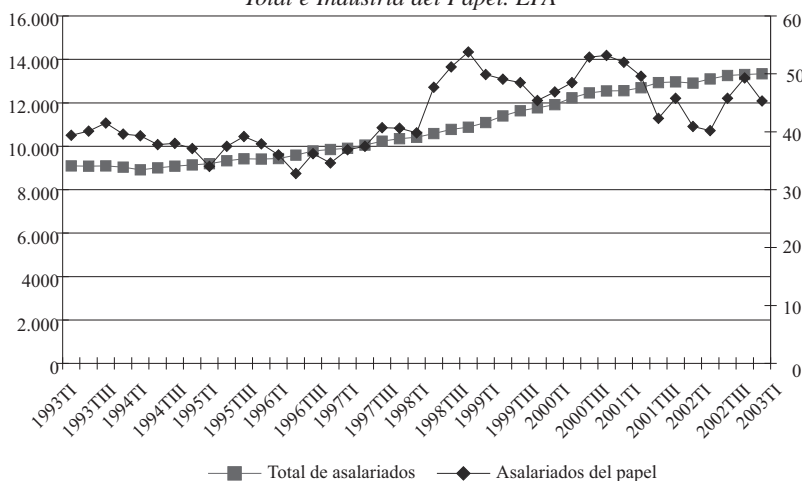
1.2.2. Asalariados

De acuerdo con los datos proporcionados por el INE, en el segundo cuatrimestre del año 2003 los asalariados en el sector de las Industrias del Papel serían 43.2000, lo que supone el 95 % de los ocupados en este mismo sector. De ellos 32.500 serían varones –el 75%– y 10.700 mujeres –el 25%– aproximadamente.

Por ello, cabe deducir que nos encontramos ante un sector en el que el porcentaje de salariables sobre los ocupados es muy alto, con un tejido productivo de dimensiones mayores a lo habitual y fuertemente masculinizado tanto entre los ocupados como entre los asalariados.

Por lo que se refiere a su evolución, y dado el peso de los asalariados entre los ocupados, no dista mucho de la que ya veíamos con anterioridad.

Gráfico 8. Evolución de los asalariados (1993-2003).
Total e Industria del Papel. EPA



Fuente: INE y elaboración propia.

1.3. La estructura representativa en las Industrias del Papel

1.3.1. La representación laboral:

los resultados de las elecciones a órganos unitarios

Los datos proporcionados por la Subdirección General de Programación y Actuación Administrativa, referidos al periodo comprendido entre el 1 de junio de 1999 y el 31 de agosto de 2003, reflejan a nivel estatal una presencia ciertamente mayoritaria de los dos principales sindicatos estatales: UGT y CCOO.

De los 1.612 representantes elegidos en la totalidad del Estado, CCOO habría obtenido 737, un 46 % aproximadamente, mientras UGT habría alcanzado los 440 representantes, lo que supondría un 27 %. A mucha distancia –a nivel estatal– se situaría ELA-STV, que con 143 representantes coparía el 9 % de los puestos en juego a nivel estatal, mientras que LAB con 86 representantes alcanzaría el 5 %. La representatividad de otras organizaciones sindicales como USO o la CGT sería ciertamente testimonial concentrándose en las Comunidades de Cataluña y Madrid en el caso de USO y Cataluña y Valencia en el caso de CGT.

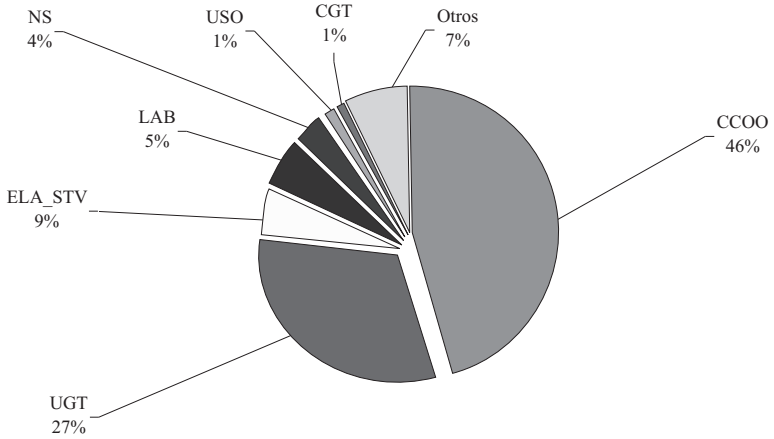
Tabla 4
Elecciones sindicales en la Industria del Papel.
1 de junio de 1999-31 de agosto de 2003

	CCOO	UGT	ELA-STV	LAB	NS	USO	CGT	Otro	Total
Andalucía	31	15	0	0	5	1	0	0	52
Aragón	32	35	0	0	6	0	0	8	81
Asturias	7	9	0	0	0	0	0	0	16
Baleares	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Canarias	20	4	0	0	3	0	0	2	29
Cantabria	3	4	0	0	5	0	0	0	12
Castilla-La Mancha	46	4	0	0	0	0	0	4	54
Castilla-León	45	23	0	0	5	3	0	0	76
Cataluña	270	212	0	0	26	7	9	28	552
Comunidad Valenciana	151	32	0	0	0	4	0	26	213
Extremadura	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Galicia	19	15	0	0	0	0	0	14	48
Madrid	57	38	0	0	2	0	10	23	130
Murcia	4	9	0	0	0	0	0	1	14
Navarra	11	14	27	22	7	0	0	6	87
País Vasco	39	17	116	64	1	0	0	0	237
La Rioja	0	9	0	0	0	0	0	0	9
Ceuta-Melilla	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	737	440	143	86	60	15	19	112	1.612

Finalmente, en general la distribución por Comunidades Autónomas es similar a la estatal con dos importantes excepciones, típicas por lo demás en la inmensa mayoría de sectores productivos: el País Vasco y Navarra. En ambas comunidades es claramente mayoritario el sindicato ELA-STV, colocándose igualmente en segundo lugar el sindicato LAB.

Finalmente, cabe igualmente destacar cómo, en general, no existen mayores diferencias si analizamos estos mismos datos desagregados por

Gráfico 9. Representatividad sindical en las Industrias del Papel.
 Datos provisionales de 1 de junio de 1999 hasta el 31 de agosto de 2003



CNAE a dos dígitos. Tanto en la Fabricación de pasta papelera, papel y cartón (CNAE 211), como en la Fabricación de artículos de papel y cartón (CNAE 212) siguen siendo claramente mayoritarias CCOO y UGT, salvo, repetimos, en el País Vasco y Navarra, donde en ambos casos se aprecia la existencia de otros dos sindicatos mayoritarios como ELA-STV y LAB.

Gráfico 10. Distribución de la representación sindical por CCAA.
 1 de junio de 1999 a 31 de agosto de 2003

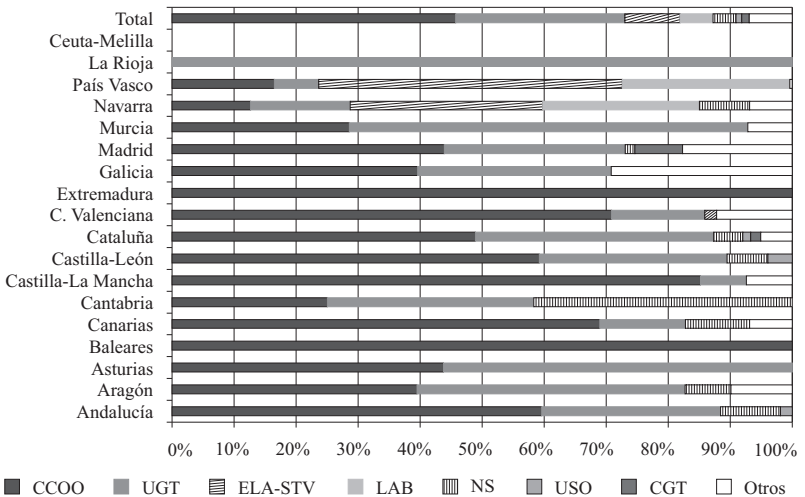
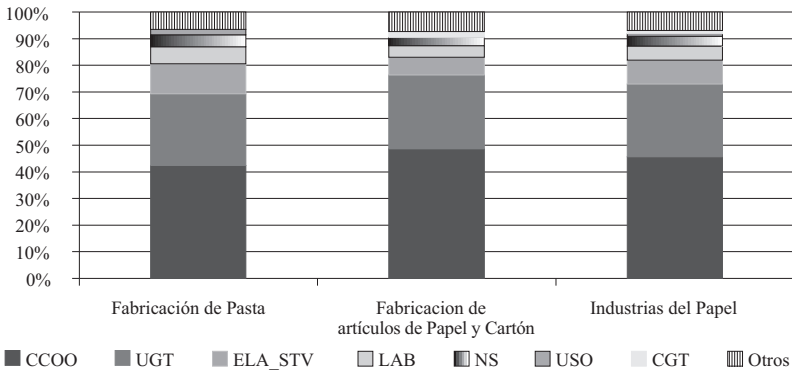


Gráfico 11. Elecciones sindicales, CNAE 21; 211 y 212.
De 1 de junio de 1999 a 31 de agosto de 2003



1.3.2. El asociacionismo empresarial

ASPAPPEL (Asociación Española de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón) es la principal organización empresarial española que agrupa a las principales empresas del sector de la celulosa y el papel. Según los datos proporcionados por la misma asociación en su página web, las empresas asociadas a la misma sumarían el 95% de la producción de celulosa y el 80% de la producción de papel en España.

AFECO, la Asociación Española de Fabricantes de Cartón Ondulado. Engloba aproximadamente el 90% de la producción total de cartón ondulado de España. Sus miembros proveen de cajas a clientes de todos los sectores industriales y agrícolas. Es miembro de las siguientes Asociaciones e Instituciones: FEFCO Federación Europea de Fabricantes de Cartón Ondulado. ICCA Asociación Internacional de Cajas de Cartón Ondulado. RECIPAP Garantiza la recuperación de papel y cartón en España. AFECO se halla también relacionado con Instituciones en Latinoamérica como: ACCCSA Asociación de Corrugadores del Caribe, Centro y Sudamérica.

2. EL SECTOR DE EDICIÓN, ARTES GRÁFICAS Y REPRODUCCIÓN DE SOPORTES GRABADOS

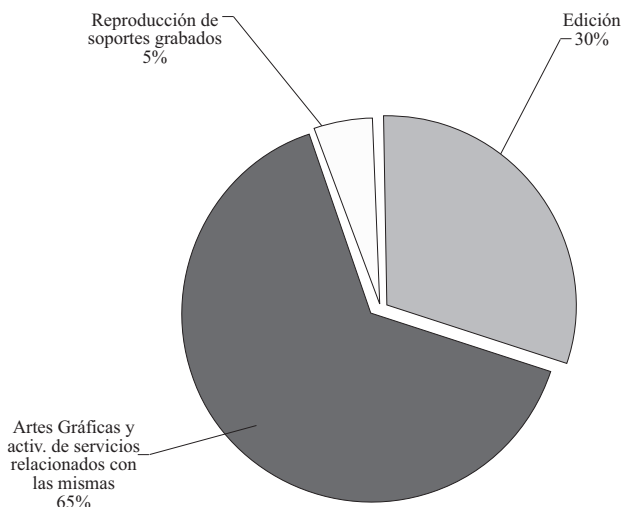
2.1. El tejido empresarial de la Edición, Artes Gráficas y Reproducción de Soportes Grabados

2.1.1. Datos generales

Según los datos que proporciona el Directorio Central de Empresas para el año 2003 el número total de empresas en España dedicadas como actividad principal al sector de la edición, artes gráficas y reproducción de

soportes grabados (CNAE 93 n. 22) sería de 24.413; esto es, el 0,87% de las 2.813.159 que se computaban en toda España. De estas 24.413 empresas, 9.527 no contarían con trabajador alguno, lo que significa un 39,0 % del total. Convendría destacar que este porcentaje, aún siendo más bajo que el ya contemplado en las industrias del papel, sigue siendo cerca de 13 puntos porcentuales más bajo que el mismo cociente realizado con el total de grupos del CNAE93 para el mismo periodo anual (un 51,9%) lo que es ya indicativo de las mayores dimensiones que, como media, presentan igualmente este tipo de organizaciones productivas.

Gráfico 12. Distribución de las empresas del CNAE 22. DIRCE 2003



Fuente: INE y elaboración propia.

Por otra parte, estos mismos datos indican que, a efecto de cobertura del proceso negociador, el número de empleadores en este sector para el año 2003 sería de 14.886.

Por otra parte, y centrándonos ya en la distribución de las empresas, es fácil constatar como la inmensa mayoría se concentran en las Artes Gráficas y actividades de servicios relacionados con las mismas (CNAE 222), con 15.798 organizaciones empresariales, –siempre según los datos del DIRCE para el año 2003– seguida a mucha distancia por la Edición (CNAE 221) con 7.422 empresas, mientras que, finalmente, la Reproducción de soportes grabados tan sólo englobaría como actividad principal a 1.193 organizaciones. Y una distribución similar –10.461, 3.971 y 454, respectivamente, por lo que se refiere a los CNAE 222, 221 y 223– obtendríamos si nos limitásemos a las organizaciones con trabajadores. En todo caso, lo que sí llama la atención es el altísima tasa de empresarios sin trabajadores en el sector de la reproducción de soportes grabados, en donde dicha tasa alcanza el 61,9 %.

Tabla 5
Empresas del papel por forma jurídica. DIRCE 2003

	Total	Sin asalariados	%	Sin Empleadores
Total grupos CNAE93	2.813.159	1.459.938	51,9	1.353.221
22 Edición, Artes Gráficas y Re- producción Soportes Grabados	24.413	9.527	39,0	14.886
221 Edición	7.422	3.451	46,5	3.971
222 Artes Gráficas y activid. de servicios relacionados con éstas	15.798	5.337	33,8	10.461
223 Reproducción de Soportes Grabados	1.193	739	61,9	454

Fuente: INE y elaboración propia.

2.1.2. Dimensiones y forma jurídica

Si desagregamos nuevamente estos primeros datos en función de la dimensión de la empresa se deduce que la inmensa mayoría de las empresas se encuentran en el estrato entre uno a dos asalariados con el 46,69% –un porcentaje bastante más alto que 17,9 % de las Industrias del Papel–.

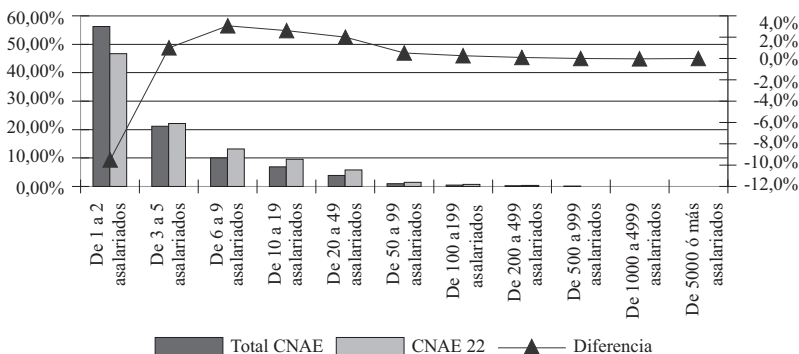
Tabla 6
**Distribución de las Empresas del CNAE 22 por tramos de empleados.
 DIRCE 2003**

	Total CNAE	%	CNAE 22	%
Total	2.813.159	100,00	24.413	100,00
Sin asalariados	1.459.938	51,90	9.527	39,02
Total empleadores	1.353.221	48,10	14.886	60,98
Total empleadores	1.353.221	100,00	14.886	100,00
De 1 a 2 asalariados	760.515	56,20	6.950	46,69
De 3 a 5 asalariados	285.651	21,11	3.289	22,09
De 6 a 9 asalariados	136.679	10,10	1.961	13,17
De 10 a 19 asalariados	93.823	6,93	1.421	9,55
De 20 a 49 asalariados	51.619	3,81	867	5,82
De 50 a 99 asalariados	13.486	1,00	224	1,50
De 100 a 199 asalariados	6.402	0,47	110	0,74
De 200 a 499 asalariados	3.540	0,26	53	0,36
De 500 a 999 asalariados	878	0,06	9	0,06
De 1000 a 4999 asalariados	550	0,04	2	0,01
De 5000 ó más asalariados	78	0,01	0	0,00

Fuente: INE y elaboración propia.

Si comparamos estos datos con los que proporciona el DIRCE-2003 para la totalidad de empresas españolas, se aprecia con facilidad la menor proporción existente en el estrato más bajo de 1 a 2 asalariados. En cambio el porcentaje de industrias de la Edición es netamente superior en los estratos superiores, sobre todo en los de 6 a 9 trabajadores.

Gráfico 13. Distribución de empresas por tramos de asalariados. Total de CNAE y CNAE 22. Diferencia (eje izquierdo). DIRCE 2003



Fuente: INE y elaboración propia.

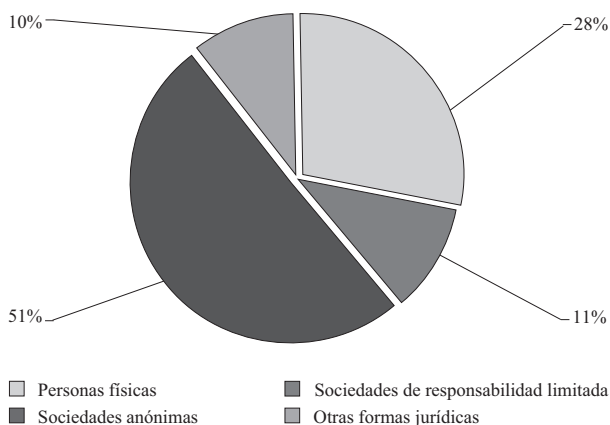
Tabla 7
Distribución de empresas por tramos de asalariados.
Total de CNAE y CNAE 22. Diferencia. DIRCE 2003

Empresas	Total CNAE	%	CNAE 22	%	Dif.(%)
Total	2.813.159	100,00	24.413	100,00	0,0
Sin asalariados	1.459.938	51,90	9.527	39,02	-12,9
Total empleadores	1.353.221	48,10	14.886	60,98	12,88
De 1 a 2 asalariados	760.515	56,20	6.950	46,69	-9,5
De 3 a 5 asalariados	285.651	21,11	3.289	22,09	1,0
De 6 a 9 asalariados	136.679	10,10	1.961	13,17	3,1
De 10 a 19 asalariados	93.823	6,93	1.421	9,55	2,6
De 20 a 49 asalariados	51.619	3,81	867	5,82	2,0
De 50 a 99 asalariados	13.486	1,00	224	1,50	0,5
De 100 a 199 asalariados	6.402	0,47	110	0,74	0,3
De 200 a 499 asalariados	3.540	0,26	53	0,36	0,1
De 500 a 999 asalariados	878	0,06	9	0,06	0,0
De 1.000 a 4.999 asalariados	550	0,04	2	0,01	0,0
De 5.000 ó más asalariados	78	0,01	0	0,00	0,0
Total empleadores	1.353.221	100,00	14.886	100,00	0,0

Fuente: INE y elaboración propia.

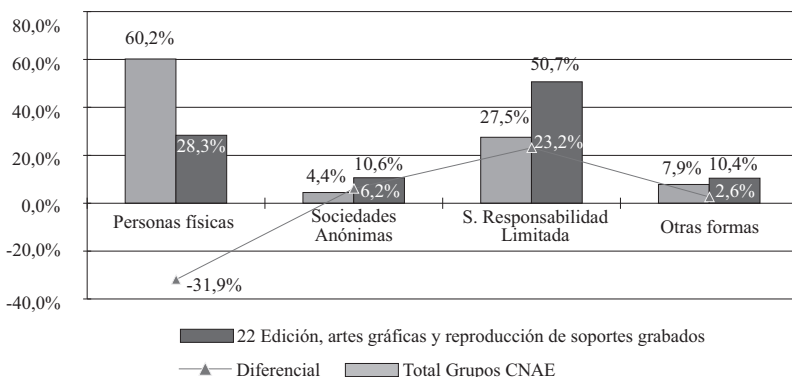
Por otra parte, y por lo que se refiere a la naturaleza jurídica de estas empresas, los datos del DIRCE indican como principal peculiaridad que la inmensa mayoría, el 51%, son sociedades de responsabilidad limitada, seguidas de las personas físicas con un 28%. En cambio, las sociedades anónimas apenas alcanzan el 11%, siendo un 10% las empresas articuladas a través de otras formas jurídicas.

Gráfico 14. Industrias del Papel en función de la naturaleza jurídica del empleador. DIRCE 2003



Si comparamos estos datos con los mismos porcentajes referidos a la totalidad de empresas en España se detecta una mayor presencia entre estas empresas de las formas jurídicas de sociedad anónima y de respon-

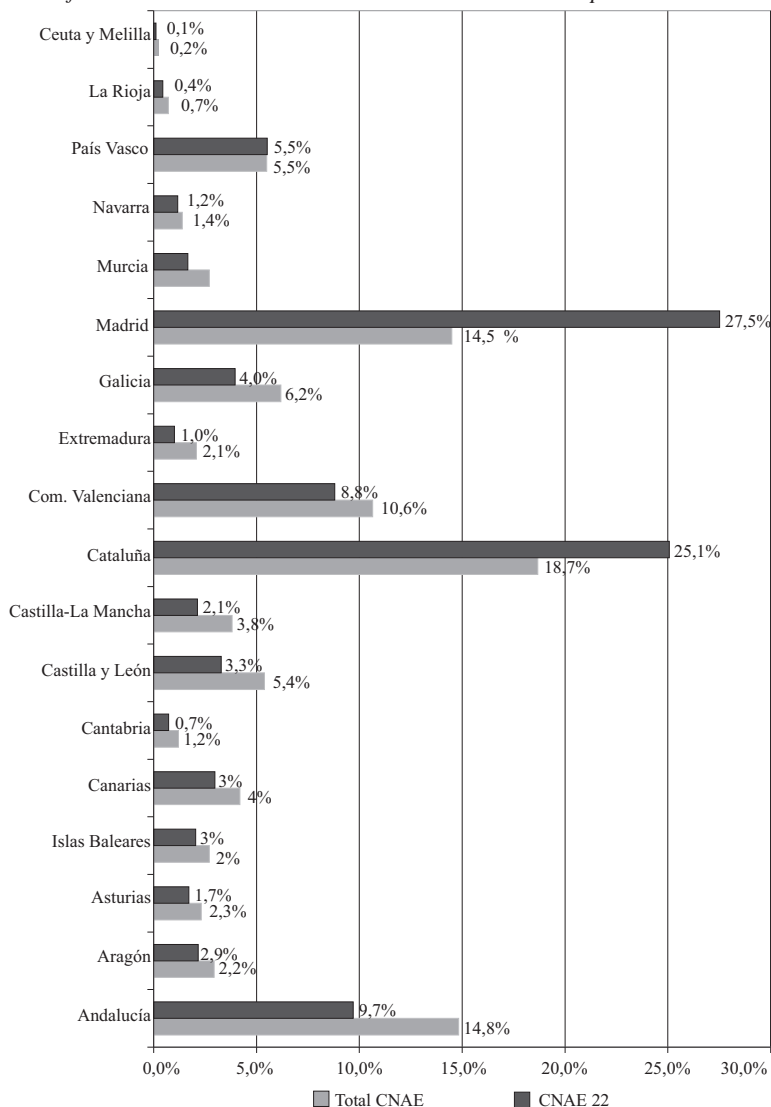
Gráfico 15. Distribución de empresas –total y CNAE 22– por forma jurídica. Diferenciales. DIRCE 2003.



Fuente: INE y elaboración propia.

sabilidad limitada -23 y 6 puntos porcentuales más frecuente en este CNAE que en el conjunto de nuestras empresas, excluido el sector agrario-. En el lado opuesto se situaría nuevamente la titularidad de la empresa por una simple persona física, un supuesto éste que es casi la mitad de frecuente en este CNAE -28,3%- que en el conjunto de nuestro tejido productivo -60,2%-.

Gráfico 16. Distribución territorial de la Industria del Papel. DIRCE 2003



Fuente: INE y elaboración propia.

2.1.3. La distribución territorial de las empresas de la Edición, Artes Gráficas y Reproducción de Soportes

Finalmente, y por lo que se refiere a su distribución territorial, la inmensa mayoría de estas empresas se sitúan en Madrid y Cataluña que agrupan el 27,5% y el 25,1% de estas industrias, mientras que, a bastante distancia, se sitúan las Comunidades Autónomas de Andalucía y Valenciana con el 9,7 y el 8,8% respectivamente; unos porcentaje éstos, sin embargo, más bajos que el promedio que presentan sus empresas en todos los sectores respecto del total nacional.

En realidad, salvo las Comunidades de Madrid y Cataluña, el porcentaje de este tipo de empresas en las restantes comunidades es normalmente más bajo que el mismo cociente relativo al conjunto de las empresas del CNAE, lo que viene a reflejar, obviamente una clara concentración de este tipo de empresas en ambas comunidades. Esta concentración, además, es especialmente relevante, por razones obvias en el CNAE 221, Edición, en el caso de Madrid. Y es que de hecho en esta Comunidad se concentran el 34,76% de este tipo de empresas.

2.2. Ocupados y asalariados en el sector de la Edición, Artes Gráficas y Reproducción de Soportes

2.2.1. Ocupados

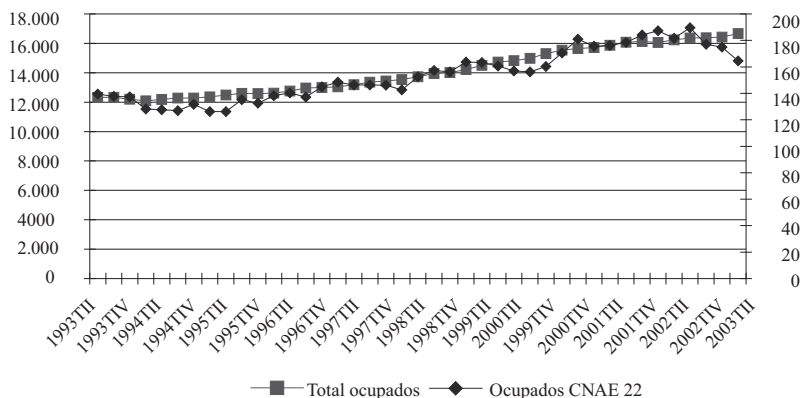
Según los datos de la EPA recogido en la Base Tempus, en el segundo trimestre del año 2003 eran aproximadamente 164.500 los ocupados en la industria del Papel. Esto supone escasamente un 0,99 % de los más de 16.666.000 ocupados que existían en España.

De estos 164.500, 114.000 serían varones –esto es el 69,3%– y 50.500 mujeres –el 30,7%–. De ello se deduce que, al igual que ocurría en la industria del papel, también aquí son mayoritarios los ocupados varones, incluso más de siete puntos por encima del 61,7% de ocupados varones que se extrae de esta misma EPA para el segundo trimestre del año 2003.

Por otra parte, si analizamos la evolución temporal de esta cifra desde el segundo cuatrimestre de 1987, se aprecia que el incremento porcentual ha sido del 45,32%, muy similar, por tanto al 42,6% del conjunto de ramas del CNAE. Es más, en este caso, al menos desde el año 1993, sí se aprecia una notable simetría con la evolución general del número de ocupados en este sector de actividad, si bien, con una cierta caída en este último año y que le ha hecho pasar de 187.300 ocupados, a los 164.500 actuales; en una dinámica descendente que no coincide con la que se observa para el mismo periodo en relación con el conjunto de los CNAE –de 16.655.500 en el primer trimestre de 2002 a 16.666.000 en el segundo trimestre de 2003–.

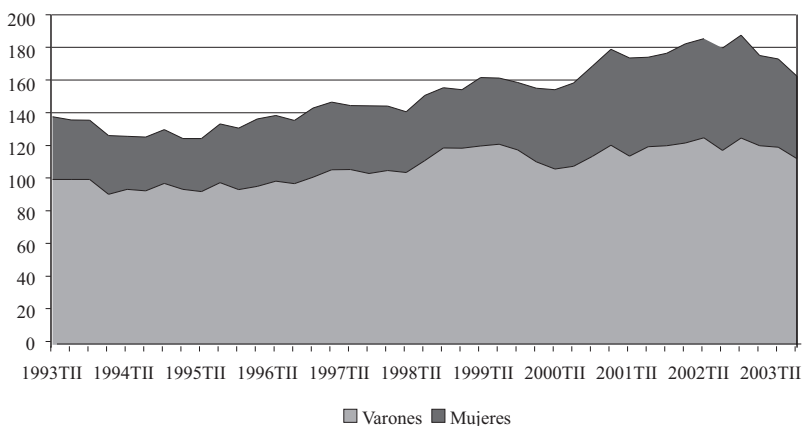
Si nos detenemos a analizar la distribución por sexo se aprecia que, aún siendo un sector fuertemente masculinizado, el porcentaje de ocupados femenino ha crecido significativamente en estos últimos diez y veinte años.

Gráfico 17. Evolución temporal de los ocupados 1987-2003. Total y CNAE 22. EPA



Fuente: INE y elaboración propia.

Gráfico 18. Evolución de los ocupados en el CNAE 22, segundo cuatrimestre de 1993 a 2003. EPA

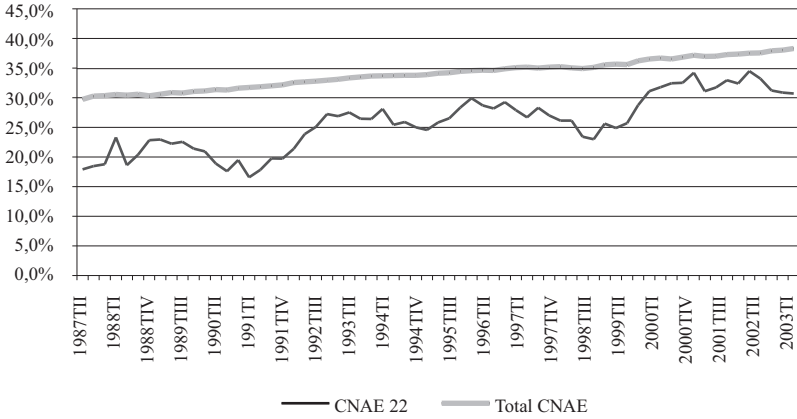


Fuente: INE y elaboración propia.

De hecho, de una tasa de ocupados femenina en el segundo trimestre de 1987 del 17,9% se ha pasado a un 30,7%, reduciendo el diferencial con el conjunto de CNAE de 11,8 puntos porcentuales en 1987 a escasamente a un 7,6% en el segundo cuatrimestre del año 2003.

No obstante, quizás cupiera destacar cómo este diferencial entre la tasa de ocupados femenina de este CNAE 22 con la del total ha llegado a ser incluso aún más baja. En el primer cuatrimestre del año 2001, este dato bajó hasta un

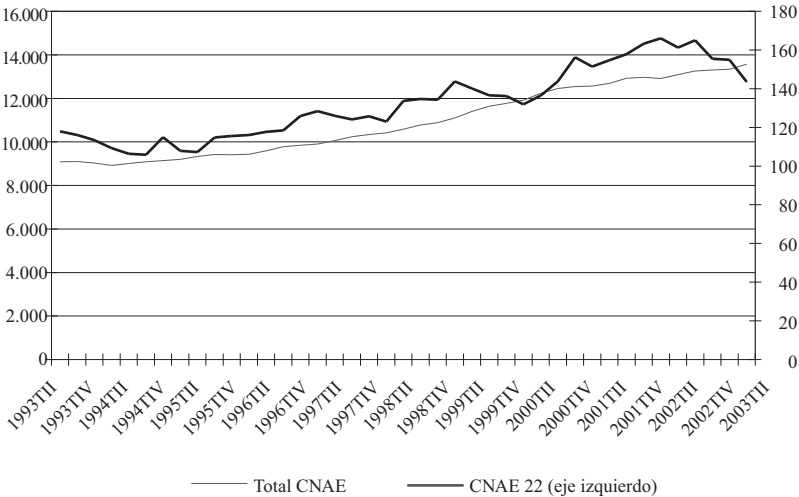
Gráfico 19. Evolución de la tasa de asalariados femenina 1987-2003.
Total CNAE y CNAE 22. EPA



Fuente: INE y elaboración propia.

2,9, momento a partir del cual se produjo un incremento que, con algún descenso temporal -3 % en el segundo trimestre del 2002- se ha incrementado progresivamente hasta alcanzar los 7,6 puntos porcentuales a los que nos referíamos con anterioridad.

Gráfico 20. Evolución de los asalariados (1993-2003).
Total y CNAE 22. EPA.



Fuente: INE y elaboración propia.

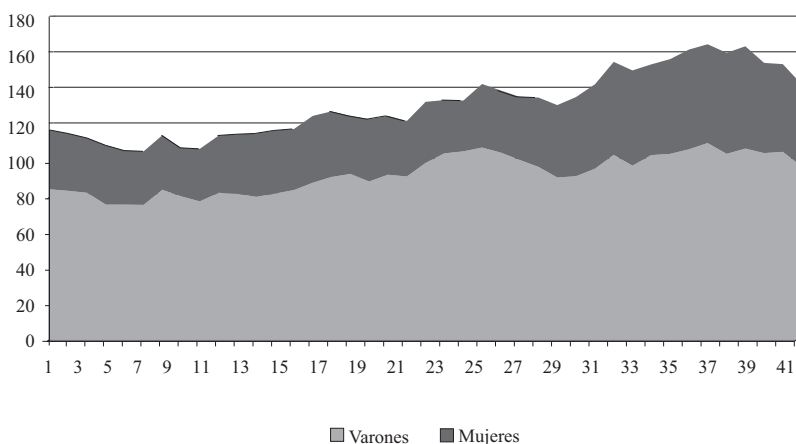
2.2.2. Asalariados

De acuerdo con los datos proporcionados por el INE, en el segundo cuatrimestre del año 2003 los asalariados en el sector de las Artes Gráficas, Edición y soporte serían 143.500, lo que supone el 87,2 % de los ocupados en este mismo sector. De ellos 97.400 serían varones –el 67,9– y 46.100 mujeres –el 32,1%– aproximadamente.

Por lo que se refiere a su evolución, y dado el peso de los asalariados entre los ocupados, no dista mucho de la que ya veíamos con anterioridad.

Y, al igual que ocurría con anterioridad, se observa la misma evolución de progresivo incremento en el peso de los asalariados femeninos en el total.

Gráfico 21. Evolución de asalariados CNAE 22 por sexo. 1993–2003. EPA

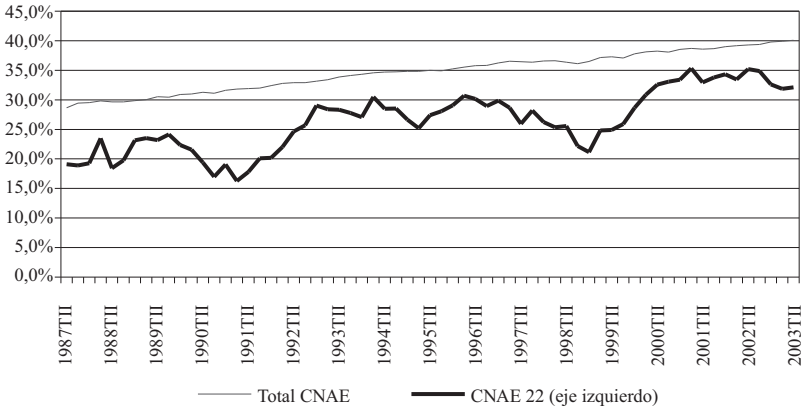


Fuente: INE y elaboración propia.

En este sentido, baste recordar como la tasa de asalariados femenina ha pasado del 19,1% en 1987 al 32,1% en el 2003. De ahí que el diferencial con esta misma tasa referida a la totalidad de los CNAE haya pasado de 9,6 puntos porcentuales a 8. Y todo ello sin olvidar, además, como este diferencial se ha incrementado durante estos últimos años, ya que en el segundo trimestre del 2002 tan sólo era de 4,1 puntos. Y es que frente a la constante evolución positiva de esta tasa en relación con la totalidad de sectores productivos, en el caso del CNAE 22, éste presenta evidentes y profundas alteraciones.

Por ello, cabe deducir que nos encontramos ante un sector en el que el porcentaje de salariables sobre los ocupados es bastante alto, aunque algo menos que en la industria del papel, con un tejido productivo de dimensiones mayores a lo habitual y fuertemente masculinizado tanto entre los ocupados como entre los asalariados.

Gráfico 22. Evolución de tasa de asalariados femenina (1987–2003). EPA



Fuente: INE y elaboración propia

2.3. La estructura representativa en la Edición, Artes Gráficas y Reproducción de Soportes Grabados

2.3.1. La representación laboral:

los resultados de las elecciones a órganos unitarios

Los datos proporcionados por la Subdirección General de Programación y Actuación Administrativa, referidos al periodo comprendido entre el 1 de junio de 1999 y el 31 de agosto de 2003, reflejan meramente a nivel estatal una presencia ciertamente mayoritaria de los dos principales sindicatos estatales: UGT y CCOO.

De los 3.809 representantes elegidos en la totalidad del Estado, CCOO habría obtenido 1788, un 46,9% aproximadamente, mientras UGT habría alcanzado los 1172 representantes, lo que supondría un 30,8 %. A mucha distancia -a nivel estatal-, se situaría ELA-STV, que con 102 representantes coparía el 2,7 % de los puestos en juego a nivel estatal, mientras que LAB con 58 representantes alcanzaría el 1,5 %. La representatividad de otras organizaciones sindicales como la CGT con 101 candidatos electos, o de la SPC con 71 sería ciertamente testimonial -2,7% y 1,9% respectivamente- concentrándose en las Comunidades de Cataluña, Madrid y Valencia. En cambio, llama la atención el alto porcentaje -8,7%, 330 electos-, atribuible a otras organizaciones así como los 187, un 4,9%, de no sindicados.

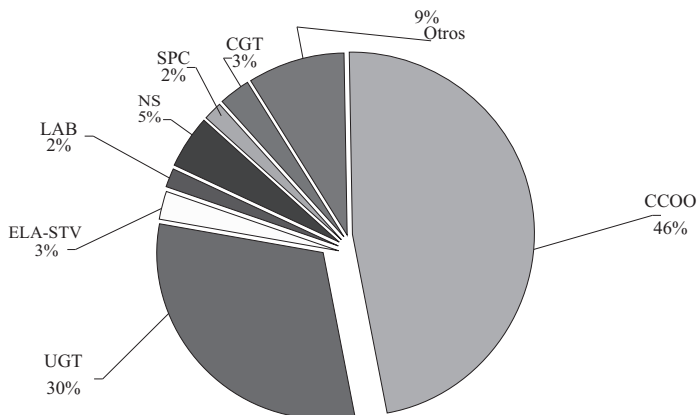
Finalmente, en general, la distribución por Comunidades Autónomas es similar a la estatal con dos importantes excepciones, típicas por lo demás en la inmensa mayoría de sectores productivos: el País Vasco y Navarra. En la primera de ellas es claramente mayoritario el sindicato ELA-STV, colocándose igualmente en segundo lugar el sindicato LAB.

Tabla 8

**Elecciones sindicales CNAE 22.
1 de junio de 1999 hasta el 31 de agosto de 2003**

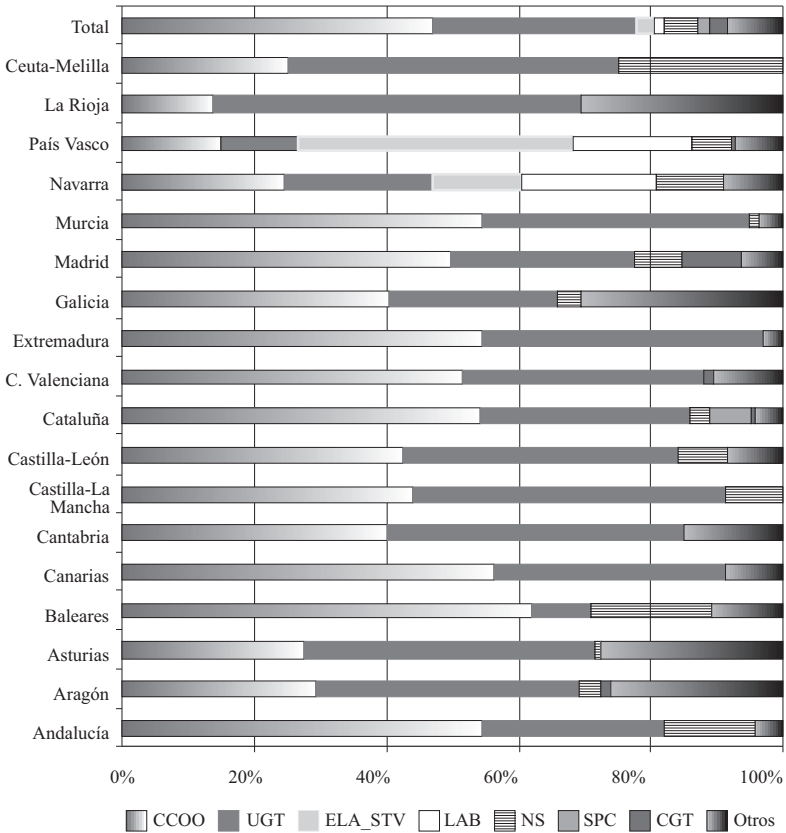
	CCOO	UGT	ELA-STV	LAB	NS	SPC	CGT	Otros	Total
Andalucía	75	38	0	0	19	0	0	6	138
Aragón	19	26	0	0	2	0	1	17	65
Asturias	25	40	0	0	1	0	0	25	91
Baleares	34	5	0	0	10	0	0	6	55
Canarias	50	31	0	0	0	0	0	8	89
Cantabria	8	9	0	0	0	0	0	3	20
Castilla-La Mancha	25	27	0	0	5	0	0	0	57
Castilla-León	65	64	0	0	12	0	0	13	154
Cataluña	609	360	0	0	35	71	5	50	1130
Comunidad Valenciana	190	134	0	0	0	0	6	39	369
Extremadura	18	14	0	0	0	0	0	1	33
Galicia	79	50	0	0	7	0	0	60	196
Madrid	486	273	0	0	71	0	88	63	981
Murcia	43	32	0	0	1	0	0	3	79
Navarra	24	22	13	20	10	0	0	9	98
País Vasco	32	25	89	38	13	0	1	16	214
La Rioja	5	20	0	0	0	0	0	11	36
Ceuta-Melilla	1	2	0	0	1	0	0	0	4
Total	1.788	1.172	102	58	187	71	101	330	3.809
%	46,9	30,8	2,7	1,5	4,9	1,9	2,7	8,7	100,0

*Gráfico 23. Representatividad sindical en las Industrias del Papel.
Datos provisionales de 1 de junio de 1999 hasta el 31 de agosto de 2003*



Fuente: Subdirección general de Programación y Actuación Administrativa, MTAS.

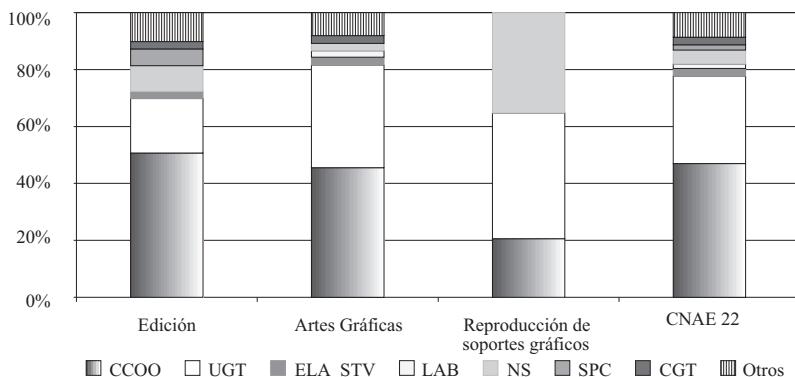
Gráfico 24. Distribución de la representación sindical por CCAA, CNAE 22.
1 de junio de 1999 a 31 de agosto de 2003



Fuente: INE y elaboración propia.

Finalmente, cabe igualmente destacar cómo, en general, no existen mayores diferencias si analizamos estos mismos datos desagregados por CNAE a dos dígitos. Tanto en la Edición (CNAE 221), como en las Artes Gráficas (CNAE 222) siguen siendo claramente mayoritarias CCOO y UGT, salvo, repetimos, en el País Vasco y Navarra, donde en ambos casos se aprecia la existencia de otros dos sindicatos con un importante peso, como ELA-STV y LAB. Finalmente en el caso de la Reproducción de soportes grabados, los tan sólo 34 representantes electos, se centran mayoritariamente en UGT –15–, no sindicalizados, 12, y CCOO, 7.

Gráfico 25. Elecciones sindicales, CNAE 21; 211 y 212.
De 1 de junio de 1999 a 31 de agosto de 2003



Fuente: Subdirección general de Programación y Actuación Administrativa, MTAS.

2.3.2. El asociacionismo empresarial

En este sector sin duda la principal organización empresariales es la Federación Empresarial de Industrias Gráficas de España (FEIGRAF); una organización empresarial perteneciente a la CEOE y constituida el 1 de agosto de 1.977, al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora de las organizaciones profesionales de empresarios.

Entre sus funciones, además de asesorar a las asociaciones provinciales y de especialidad en cuantas materias afecten al desenvolvimiento de las mismas, destaca el de Negociar acuerdos, en representación de las empresas del sector, con Organismos Públicos y privados. En particular, negociar con los sindicatos de trabajadores el Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

Capítulo II

DATOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. DATOS CUANTITATIVOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL

1.1. Evolución en el número de convenios, empresas y trabajadores cubiertos desde 1997 a 2003

Si analizamos los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹ en relación con la evolución temporal de la negociación colectiva en el sector de la Industria del Papel (CNAE 21) desde el año 1997 a diciembre 2003 –si bien debe tenerse en cuenta que los datos de los años 2002 y 2003 son aún provisionales– se aprecia –*vid.* Gráfico 1– una cierta estabilidad en el número de convenios, de trabajadores y de empresarios cubiertos por este proceso negociador.

Y así, el número de convenios vigentes –dejando a un lado los datos parciales de los años 2002 y 2003– parece moverse –*vid.* Tabla 1– en este sector en torno a la treintena, con un mínimo de 28 y 29 en los años 2002 y 1999 respectivamente, y unos máximos de 36 y 35 en los años 2001 y 1997. Y del mismo modo, también se aprecia una enorme estabilidad en relación con el número de empresas –con el máximo de 191 en el año 2001– y trabajadores.

¹ Los autores de este trabajo quieren agradecer la enorme amabilidad del conjunto de funcionarios del MTAS, y en especial y en representación de todos ellos, de D^a. OLGA MERINO BALLESTEROS, por su permanente disponibilidad, su amabilidad y su ayuda en la elaboración de este y otros apartados.

Gráfico 1. Evolución de la negociación colectiva en la Industria del Papel (1997-2003).
Convenios, empresas (eje de la izquierda) y trabajadores (eje de la derecha)

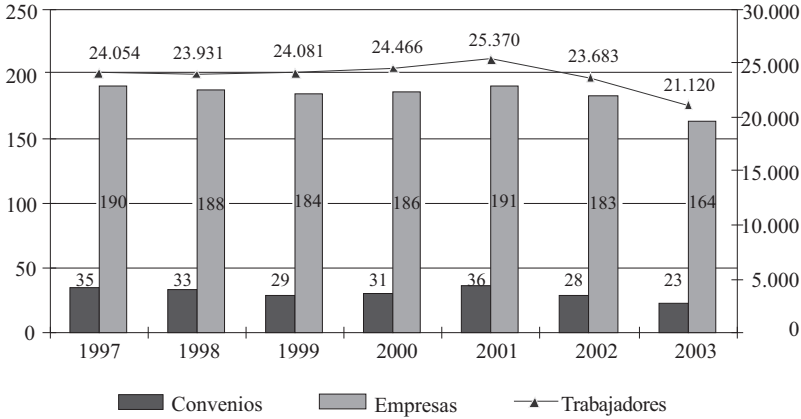


Tabla 1

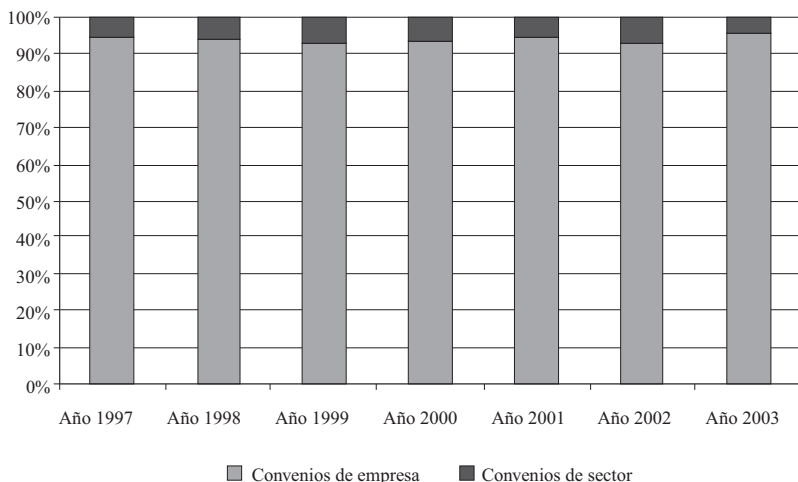
Evolución de la negociación colectiva en la Industria del Papel (1987-2003).
Convenios, empresas y trabajadores

Año	Convenios	Empresas	Trabajadores
1997	35	190	24.054
1998	33	188	23.931
1999	29	184	24.081
2000	31	186	24.466
2001	36	191	25.370
2002	28	183	23.683
2003	23	164	21.120

1.2. Tipología funcional y territorial de los convenios de este sector: importancia cualitativa y grado de cobertura de cada tipo de pacto

Si pasamos a analizar cuantitativamente la tipología funcional y territorial de estos convenios –Gráfico 2, Tabla 2–, es fácil constatar como en este campo, la inmensa mayoría de convenios lo fueron de empresa. De hecho, de los 31 convenios del año 2000, 29 lo fueron de empresa; de los 36 del 2001, 34; y, finalmente, de los 28 del año 2002, 26 lo fueron de este mismo ámbito funcional.

Gráfico 2. Tipología funcional de los convenios del sector de Industrias del Papel, 1997-2003



Y desde la misma perspectiva meramente cuantitativa, es fácil constatar igualmente como en estos últimos cinco años, la inmensa mayoría de convenios en este sector lo fueron de ámbito provincial –Gráfico 3, Tabla 2–, siendo escasos los acuerdos de nacionales o interautonómicos –2 convenios en el año 2000, 3 el año 2001 y 2 en el 2002– y desconocidos –al menos según las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo– los acuerdos locales o comarcales.

Gráfico 3. Distribución territorial de los convenios de la Industria del Papel, 1997-2003

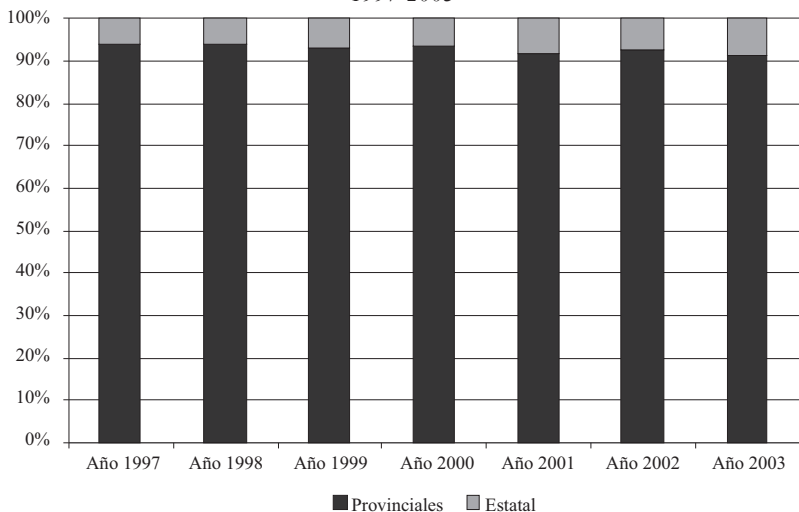


Tabla 2

Tipología funcional y territorial de los Convenios de las Industrias del Papel (1997-2003). Numero de convenios y porcentaje

Año 1997

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	32	97,0	0	0,0	1	50,0	33	94,3
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	1	3,0	0	0,0	1	50,0	2	5,7
Total	33	94,3	0	0,0	2	5,7	35	100,0

Año 1998

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	30	96,8	0	0,0	1	50,0	31	93,9
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	1	3,2	0	0,0	1	50,0	2	6,1
Total	31	93,9	0	0,0	2	6,1	33	100,0

Año 1999

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	26	96,3	0	0,0	1	50,0	27	93,1
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	1	3,7	0	0,0	1	50,0	2	6,9
Total	27	93,1	0	0,0	2	6,9	29	100,0

Año 2000

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	28	96,6	0	0,0	1	50,0	29	93,5
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	1	3,4	0	0,0	1	50,0	2	6,5
Total	29	93,5	0	0,0	2	6,5	31	100,0

Año 2001

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	32	94,1	0	0,0	1	50,0	33	91,7
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	2	5,9	0	0,0	1	50,0	3	8,3
Total	34	94,4	0	0,0	2	5,6	36	100,0

Año 2002

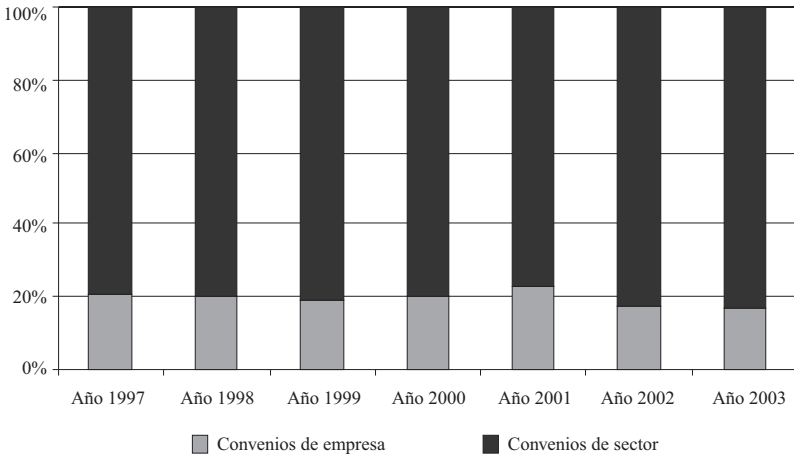
<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	25	96,2	0	0,0	1	50,0	26	92,9
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	1	3,8	0	0,0	1	50,0	2	7,1
Total	26	92,9	0	0,0	2	7,1	28	100,0

Año 2003

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	21	95,5	0	0,0	0	0,0	21	91,3
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	1	4,5	0	0,0	1	100,0	2	8,7
Total	22	95,7	0	0,0	1	4,3	23	100,0

En cambio, si analizamos estas mismas cuestiones desde una perspectiva cualitativa, esto es, destinada a estudiar el número de trabajadores y empresarios cubiertos por cada tipo funcional o territorial de convenios, se aprecia con facilidad que, en primer lugar, la inmensa mayoría de trabajadores –cerca o, en ocasiones, incluso más del 80%– están afectados por convenios de sector –Gráfico 4, Tabla 3– como, por lo demás, ocurre en general, con la negociación colectiva española.

Gráfico 4. Porcentaje de trabajadores afectados por tipo funcional de convenio. Industria del Papel, 1997-2003



Y algo similar ocurría en el caso del ámbito territorial –Gráfico 5 y Tabla 3–. También aquí la inmensa mayoría –en una franja que va del 70% del año 2001 al 74,2% del año 2002– estaría cubierta por convenios nacionales o interautonómicos. El porcentaje restante de trabajadores estaría cubierto por convenios provinciales, siendo nuevamente despreciables o inexistentes a este efecto los convenios locales, comarcales o autonómicos.

Gráfico 5. Porcentaje de trabajadores afectados por ámbito territorial de convenio. Industria del Papel, 1997-2003

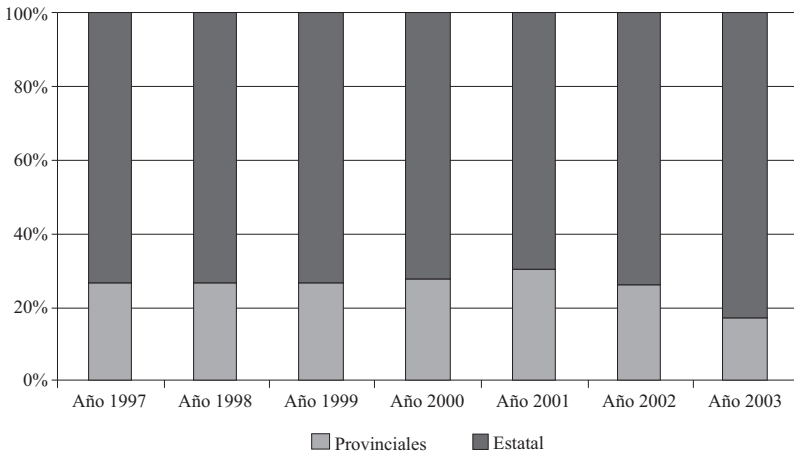


Tabla 3
**Trabajadores cubiertos por tipo funcional y por ámbito territorial.
 Industria del Papel, 1997-2003**

Año 1997

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	4.804	97,0	0	0,0	1.600	8,4	6.404	26,6
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	150	3,0	0	0,0	17.500	91,6	17.650	73,4
Total	4.954	20,6	0	0,0	19.100	79,4	24.054	100,0

Año 1998

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	4.692	97,1	0	0,0	1.600	8,4	6292	26,3
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	139	2,9	0	0,0	17.500	91,6	17.639	73,7
Total	4.831	20,2	0	0,0	19.100	79,8	23.931	100,0

Año 1999

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	4.432	96,7	0	0,0	2.000	10,3	6.432	26,7
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	149	3,3	0	0,0	17.500	89,7	17.649	73,3
Total	4.581	19,0	0	0,0	19.500	81,0	24.081	100,0

Año 2000

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	4.785	96,4	0	0,0	2.000	10,3	6785	27,7
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	181	3,6	0	0,0	17500	89,7	17681	72,3
Total	4.966	20,3	0	0,0	19.500	79,7	24.466	100,0

Año 2001

Ámbito territorial	Convenios de empresa	%	Grupo de empresa	%	Sector	%	Total	%
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	5.618	95,7	0	0,0	2.000	10,3	7618	30,0
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	252	4,3	0	0,0	17.500	89,7	17.752	70,0
Total	5.870	23,1	0	0,0	19.500	76,9	25.370	100,0

Año 2002

Ámbito territorial	Convenios de empresa	%	Grupo de empresa	%	Sector	%	Total	%
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	4.132	98,8	0	0,0	2.000	10,3	6132	25,9
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	51	1,2	0	0,0	17.500	89,7	17.551	74,1
Total	4.183	17,7	0	0,0	19.500	82,3	23.683	100,0

Año 2003

Ámbito territorial	Convenios de empresa	%	Grupo de empresa	%	Sector	%	Total	%
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	3.569	98,6	0	0,0	0	0,0	3.569	16,9
Autonómicos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nacionales o Interautonómicos	51	1,4	0	0,0	17.500	100,0	17.551	83,1
Total	3.620	17,1	0	0,0	17.500	82,9	21.120	100,0

1.3. Distribución geográfica

Si en segundo lugar analizamos la distribución geográfica de este mismo proceso negocial, centrándonos en el último año del que tenemos datos definitivos, el 2001, se observa con claridad una distribución por Comunidades Autónomas relativamente homogénea –*vid.* Gráfico 31–, si bien llama la atención el alto número de convenios propios de la Comunidad Autónoma del País Vasco y la ausencia de cualquier práctica negocial en las Comunidades de Baleares, Cantabria, Castilla-la Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura, Murcia o La Rioja.

Y esta misma ausencia y una similar distribución, quizás con alguna variación puntual, se observa si comparamos –Tabla 4– estos mismos datos con en las últimas proyecciones disponibles para el año 2003. Y es que todos los datos parecen indicar la existencia en este sector de un mapa negocial relativamente estable, al menos durante estos últimos años.

Gráfico 6. Distribución por CCAA de la negociación colectiva de la Industria del Papel, año 2001

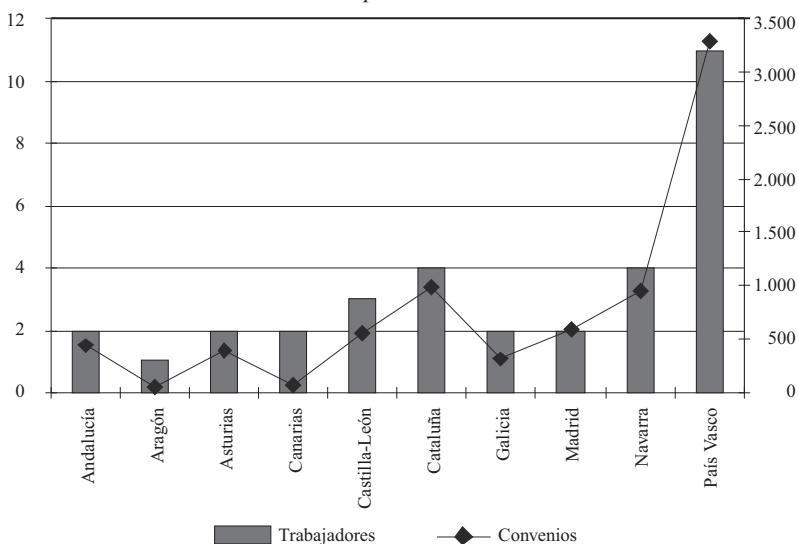


Tabla 4

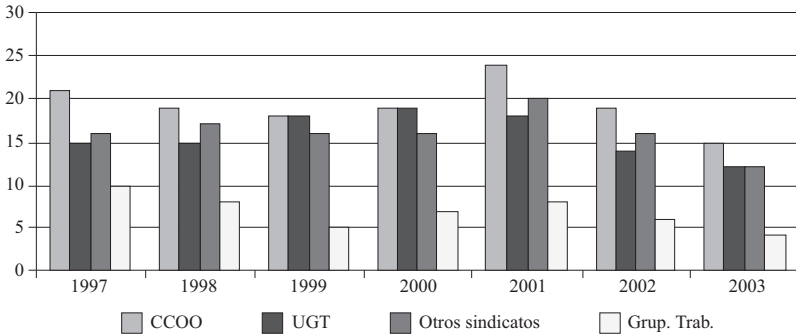
Distribución geográfica de la negociación colectiva de la Industria del Papel. Año 2001 y provisionales del 2003

	Año 2001		Año 2003	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Andalucía	2	433	1	285
Aragón	1	43	2	371
Asturias	2	397	1	114
Baleares	0	0	0	0
Canarias	2	68	2	61
Cantabria	0	0	0	0
Castilla-La Mancha	0	0	0	0
Castilla-León	3	554	1	175
Cataluña	4	978	3	396
C. Valenciana	0	0	0	0
Extremadura	0	0	0	0
Galicia	2	312	2	320
Madrid	2	590	2	479
Murcia	0	0	0	0
Navarra	4	948	3	820
País Vasco	11	3.295	4	548
Rioja	0	0	0	0
Ceuta-Melilla	0	0	0	0
Interauto.	3	17.752	2	17.551
Total	36	25.370	23	21.120

1.4. Composición de las mesas negociadoras

En tercer lugar, y si nos detenemos a analizar la composición de las mesas negociadoras de los convenios de este sector de actividad, se aprecia, como en general sucede en el conjunto de la negociación colectiva de nuestro país, una fortísima presencia de las dos centrales sindicales mayoritarias en el nivel estatal, UGT y CCOO, así como una muy escasa importancia de los convenios negociados por lo que en la terminología estadística del Ministerio se denomina “Grupo de Trabajadores”.

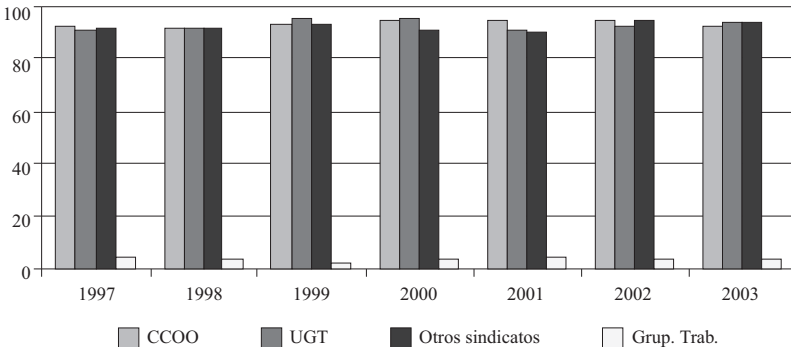
Gráfico 7. Numero de convenios negociados por organización sindical



De hecho, la escasa importancia de este “grupo de trabajadores”, y la importante presencia de las organizaciones sindicales más representativas se aprecia con claridad si analizamos durante estos siete últimos años el porcentaje de población asalariada cubierto por los convenios que han negociado dichas organizaciones sobre el total cubierto por el total de pactos en este sector de actividad.

Si asumimos este criterio, durante todos estos años tanto CCOO como UGT y los otros sindicatos –básicamente los más representativos a nivel de CCAA–, habrían negociados convenios que normalmente afectaban a más

Gráfico 8. Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios según central sindical negociadora, 1997-2003



del 90% de la población cubierta por este mismo proceso negocial. Por el contrario el denominado “grupo de trabajadores” apenas cubriría con los convenios en los que habría participado del 3 al 5% de este mismo colectivo.

Con todo, quizás lo más llamativo de las estadísticas propias de este sector es el alto número de convenios y el porcentaje de trabajadores cubiertos por los convenios en donde han participado otras organizaciones sindicales, lo que quizás debiera ponerse en relación con los datos ya señalados de elecciones sindicales y de número de convenios por ámbito geográfico.

Tabla 5

Composición de las mesas negociadoras en la Industria del Papel, 1997-2003

		<i>CCOO</i>	<i>UGT</i>	<i>Otros sindicatos</i>	<i>Grup. Trab.</i>
1997	Convenios	21	15	16	10
	% Representantes	29,39	23,25	27,19	20,18
	% Trabajadores	92,21	90,63	91,12	4,52
1998	Convenios	19	15	17	8
	% Representantes	27,11	25,78	28	19,11
	% Trabajadores	91,81	91,49	91,25	3,22
1999	Convenios	18	18	16	5
	% Representantes	34,34	34,34	25,25	6,06
	% Trabajadores	93,1	95,07	93,18	2,26
2000	Convenios	19	19	16	7
	% Representantes	35,41	35,41	22,49	6,7
	% Trabajadores	93,93	95,1	90,7	3,88
2001	Convenios	24	18	20	8
	% Representantes	35,14	30,18	26,13	8,56
	% Trabajadores	94,38	90,83	90,39	4,74
2002	Convenios	19	14	16	6
	% Representantes	31,69	30,05	28,96	9,29
	% Trabajadores	94,58	92,47	94,19	3,39
2003	Convenios	15	12	12	4
	% Representantes	30,19	35,22	25,79	8,81

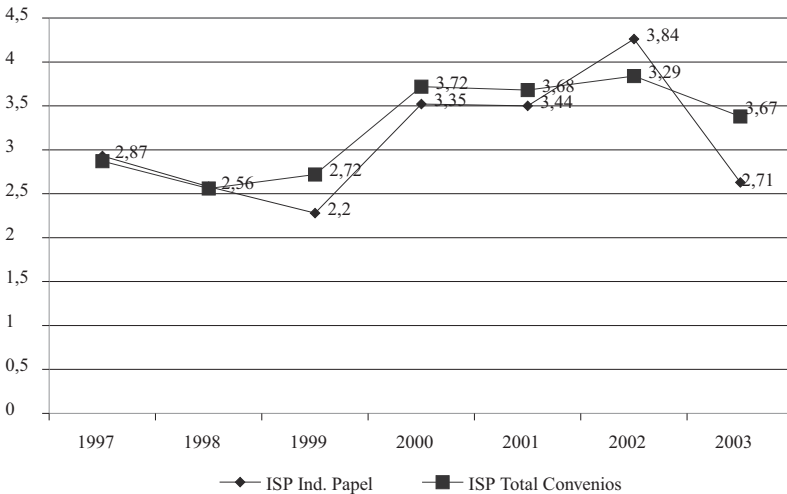
1.5. Datos básicos: la evolución de la jornada y del Incremento Salarial Ponderado

Sin perjuicio de que en otro momento de este trabajo se retome el estudio más detenido de las cláusulas específicas relativas a salario y tiempo de trabajo, quizás no esté de más abordar aquí, si tan siquiera sea brevemente, la evolución de las dos coordenadas estadísticamente más importantes de este proceso negocial: la evolución de la jornada y de los incrementos salariales en este concreto sector de actividad.

1.5.1. Incremento Salarial Ponderado

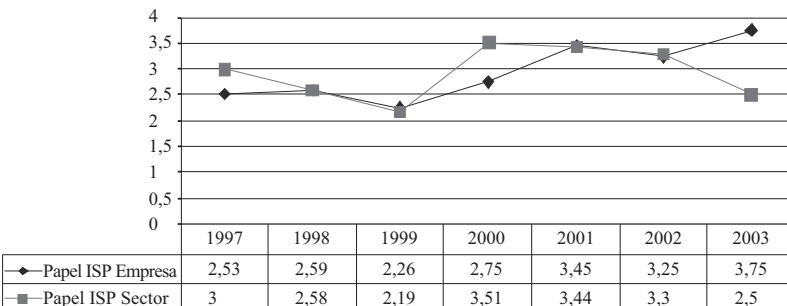
Así, y por lo que se refiere en primer lugar al ISP de los convenios de la Industria del papel durante estos últimos siete años, una rápida perspectiva de los datos aportados por el MTAS permite detectar una evolución de este dato similar, que no idéntica, a la que obtendríamos para el conjunto de la negociación colectiva española para este mismo lapso temporal.

Gráfico 9. Evolución del ISP en la Industria del Papel y total de sectores, 1997-2003



Con todo, lo que si cabe apreciar es un mayor diferencial entre ambas magnitudes en estos dos últimos años, en una curva descendente debida, quizás, a un mayor acatamiento en el sector de las instrucciones sobre ISP contemplados en los ANC de los años 2001 y 2002.

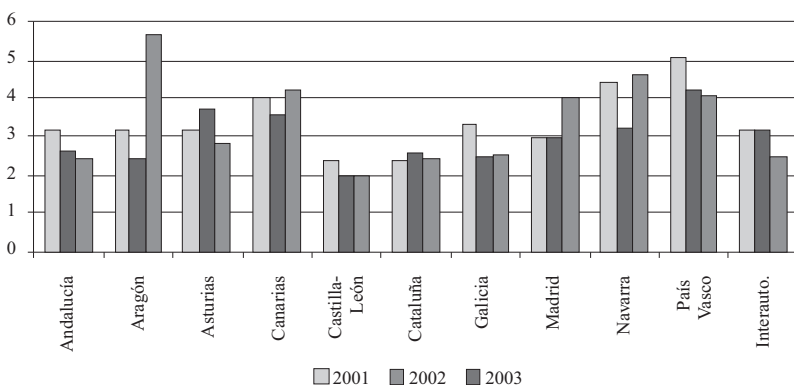
Gráfico 10. Evolución ISP en la Industria del Papel por ámbito funcional del convenio (1997-2003)



Por otra parte, y si analizamos la evolución de esta magnitud en función del tipo de convenio, se aprecia una cierta similitud de tendencias ascendentes o descendentes salvo en el año 2001, quizás como resultado del mayor respeto por parte de los convenios sectoriales a las reglas ya comentadas establecidas a nivel confederal.

Y finalmente, si analizamos estos mismos datos en función de la distribución geográfica de estos convenios, tomando para ello los datos del último de los años de los que disponemos de datos cerrados, el año 2001, a los que hemos agregado los datos provisionales de los años 2002 y 2003, se aprecia igualmente una llamativa diversidad, destacando, sobre todo, los incrementos del País Vasco.

Gráfico 11. ISP por ámbito territorial del convenio.
Industria del Papel (2001 a 2003)



1.5.2. La evolución de la jornada

Ya por último, y por lo que se refiere a la evolución de los datos de jornada, un análisis de los datos proporcionados por el MTAS durante estos siete años –recordando una vez más el carácter provisional de los aportados para los años 2002 y 2003– refleja un claro y continuado descenso en línea con el experimentado por este mismo dato a nivel general.

Así, se habría pasado de una jornada media en la negociación colectiva del sector de 1.780,22 horas en 1997 a una de 1.752,08 según los datos provisionales para el año 2003, situándose, al menos desde el año 2002, por debajo incluso de la media de la totalidad de convenios españoles.

Por otra parte, y si desagregamos estos mismo datos en función del tipo funcional se aprecia que salvo el año 1997, también en el sector del papel, y al igual que ocurre en la totalidad de convenios, la jornada suele ser inferior en los convenios de empresa –1.733,15 horas anuales según los datos provisionales para el 2003– que en los de sector –1.756 horas anuales–.

Gráfico 12. Evolución jornada total convenios de Industria del Papel, 1997-2003

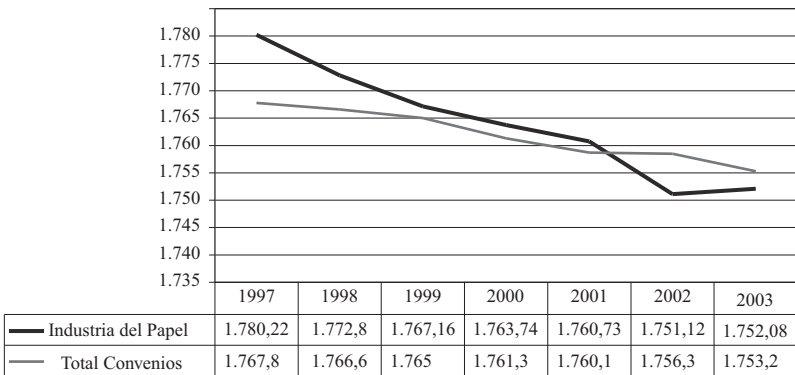
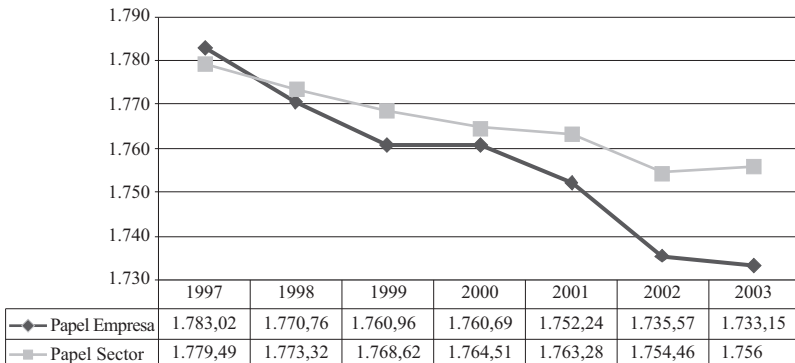


Gráfico 13. Evolución de la jornada en la Industria del Papel, por tipo funcional de convenio (1997-2003)



2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS Y OTROS (CNAE 22)

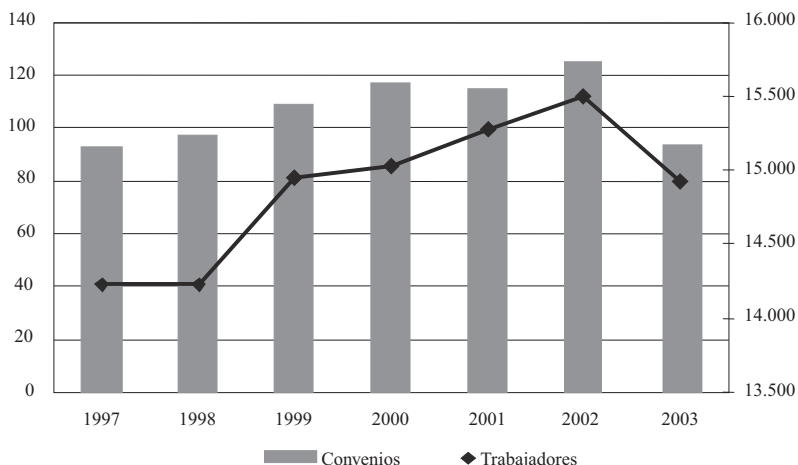
Bastante mayor importancia cuantitativa y cualitativa presenta la negociación colectiva en el CNAE 22 que, a estos efectos, denominaremos simplemente por artes gráficas.

2.1. Evolución en el número de convenios, trabajadores y empresarios

En este sentido, lo primero que llama la atención es que, dejando a un lado los datos provisionales del año 2002 y, sobre todo, del 2003 –y por

tanto, no representativos a estos efectos–, el número de convenios, así como el de trabajadores ha experimentado un incremento constante –con alguna pequeña fluctuación– desde 1997 hasta el año 2002.

Gráfico 14. Evolución de la negociación colectiva (convenios y trabajadores)
CNAE 22, 1997-2003



Y como puede observarse en la tabla 6, esta misma evolución cabe apreciar en el número de empresas cubiertas por esta misma negociación que habrían pasado de 11.518 en el año 1997 a los 12.720 en el año 2002. Y esta misma línea parece seguir el año 2003.

Tabla 6

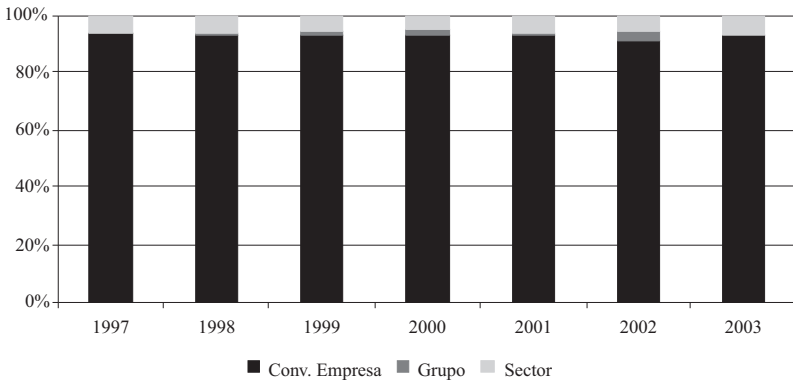
**Convenios, empresarios y trabajadores afectados, negociación colectiva
CNAE 22 (1997-2003)**

	<i>Convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
1997	93	11.518	142.258
1998	97	11.583	142.194
1999	109	12.598	149.531
2000	117	12.656	150.301
2001	115	12.691	152.759
2002	125	12.720	154.956
2003	94	12.648	149.190

2.2. Tipología funcional y territorial: importancia cualitativa y grado de cobertura de cada tipo de convenio

Al igual que ocurría en el caso de los convenios de la industria del papel, o incluso aquí de forma aún más acusada, la forma tipológica más frecuente de estos convenios es el de empresa a la que responde práctica-

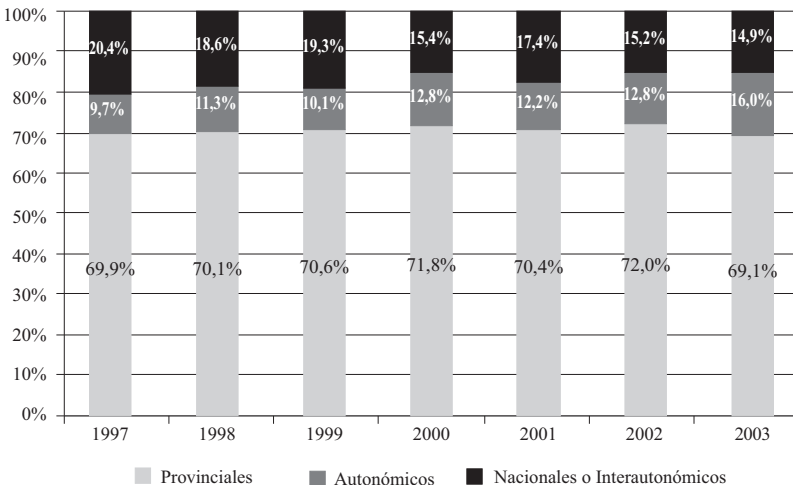
Gráfico 15. Tipología funcional de los convenios de CNAE 22 (1997-2003)



mente el 90% de los convenios subsumibles dentro de este sector. Los convenios de sector serían así una minoría a la que durante estos últimos años, y de forma cuantitativamente variable, se habrían ido uniendo los convenios de grupo de empresa.

Y, obviamente, también desde esta misma perspectiva cuantitativa, la mayor parte de los convenios de esta rama de actividad serían de ámbito geográfico provincial. Prácticamente el 70 % de los convenios, durante estos últimos siete años habrían tenido dicho ámbito, seguidos de los

Gráfico 16. CNAE 22, distribución de convenios, 1997-2003, por ámbito territorial



nacionales con una horquilla entre el 20,4% del año 1997 y el 15,2% del 2002. En cambio, los autonómicos habrían incrementado su porcentaje del 9,7% del año 1997 al 12,8% del año 2002, incrementándose aún más en los datos provisionales del año 2003.

Tabla 7
Evolución de convenios por ámbito geográfico y tipo funcional, CNAE 22, 1997-agosto 2003

Año 1997

Ámbito territorial	Convenios de empresa	%	Grupo de empresa	%	Sector	%	Total	%
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	62	71,3	0	0	3	50,0	65	69,9
Autonómicos	8	9,2	0	0	1	16,7	9	9,7
Nacionales o Interautonómicos	17	19,5	0	0	2	33,3	19	20,4
Total	87	93,5	0	0,0	6	6,5	93	100,0

Año 1998

Ámbito territorial	Convenios de empresa	%	Grupo de empresa	%	Sector	%	Total	%
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	64	71,1	1	100,0	3	50,0	68	70,1
Autonómicos	10	11,1	0	0,0	1	16,7	11	11,3
Nacionales o Interautonómicos	16	17,8	0	0,0	2	33,3	18	18,6
Total	90	92,8	1	1,0	6	6,2	97	100,0

Año 1999

Ámbito territorial	Convenios de empresa	%	Grupo de empresa	%	Sector	%	Total	%
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	73	72,3	1	50,0	3	50,0	77	70,6
Autonómicos	10	9,9	0	0,0	1	16,7	11	10,1
Nacionales o Interautonómicos	18	17,8	1	50,0	2	33,3	21	19,3
Total	101	92,7	2	1,8	6	5,5	109	100,0

Año 2000

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	80	73,4	1	50,0	3	50,0	84	71,8
Autonómicos	14	12,8	0	0,0	1	16,7	15	12,8
Nacionales o Interautonómicos	15	13,8	1	50,0	2	33,3	18	15,4
Total	109	93,2	2	1,7	6	5,1	117	100,0

Año 2001

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	78	72,9	0	0,0	3	42,9	81	70,4
Autonómicos	13	12,1	0	0,0	1	14,3	14	12,2
Nacionales o Interautonómicos	16	15,0	1	100,0	3	42,9	20	17,4
Total	107	93,0	1	0,9	7	6,1	115	100,0

Año 2002

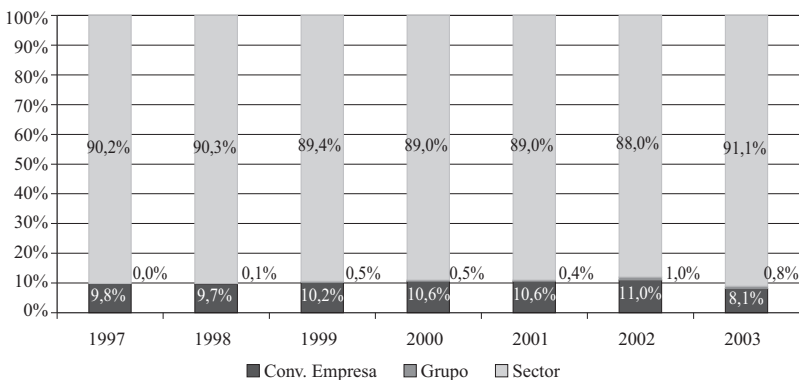
<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	85	74,6	2	50,0	3	42,9	90	72,0
Autonómicos	14	12,3	1	25,0	1	14,3	16	12,8
Nacionales o Interautonómicos	15	13,2	1	25,0	3	42,9	19	15,2
Total	114	91,2	4	3,2	7	5,6	125	100,0

Año 2003

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	61	71,8	1	33,3	3	50,0	65	69,1
Autonómicos	13	15,3	1	33,3	1	16,7	15	16,0
Nacionales o Interautonómicos	11	12,9	1	33,3	2	33,3	14	14,9
Total	85	90,4	3	3,2	6	6,4	94	100,0

En cambio, si analizamos estos mismo datos desde una perspectiva cualitativa, centrada nuevamente en el porcentaje de trabajadores cubiertos por cada modalidad convencional, se aprecia nuevamente con facilidad como el tipo de convenio de mayor importancia es, sin duda, el sectorial que afectaría a una horquilla de entorno al 90 % de los trabajadores afectados por acuerdos de esta rama de actividad.

Gráfico 17. Porcentaje de trabajadores afectados por tipo de convenio. CNAE 22 (1997-2003)



Y lo mismo cabría decir en relación con el ámbito geográfico. Prácticamente el 90% de los trabajadores de este sector se ve cubierto por convenios estatales o interautonómicos. Muy por debajo se situarían los convenios provinciales, y aún a mayor distancia los autonómicos.

Gráfico 18. CNAE 22, porcentaje de trabajadores afectados por ámbito territorial del Convenio (1997-2003)

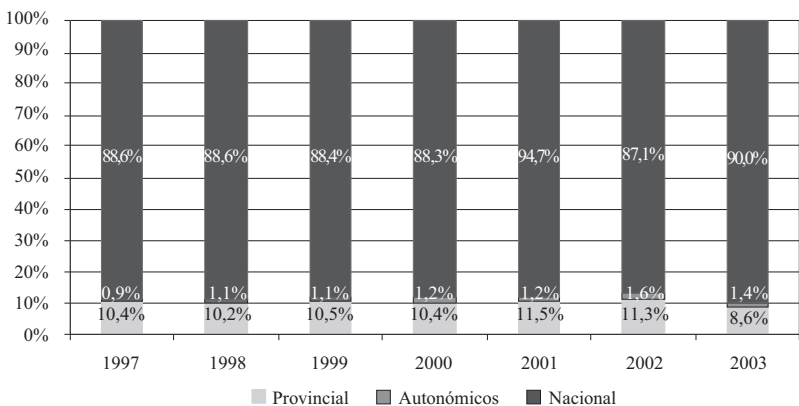


Tabla 8
Convenios, trabajadores y empresarios afectados. CNAE 22.
1997 - agosto de 2003

Año 1997

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	7.420	53,1	0	0	7.432	5,8	14.852	10,4
Autonómicos	1201	8,6	0	0	98	0,1	1299	0,9
Nacionales o Interautonómicos	5.347	38,3	0	0	120.760	94,1	126.107	88,6
Total	13.968	9,8	0	0,0	128.290	90,2	142.258	100,0

Año 1998

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	7.038	51,2	101	100,0	7.432	5,8	14.571	10,2
Autonómicos	1.447	10,5	0	0,0	160	0,1	1.607	1,1
Nacionales o Interautonómicos	5.256	38,3	0	0,0	12.0760	94,1	126.016	88,6
Total	13.741	9,7	101	0,1%	128.352	90,3	142.194	100,0

Año 1999

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	8.149	53,6	101	14,9	7.432	5,6	15.682	10,5
Autonómicos	1.527	10,0	0	0,0	160	0,1	1.687	1,1
Nacionales o Interautonómicos	5.525	36,3	577	85,1	126.060	94,3	132.163	88,4
Total	15.201	10,2	678	0,5	133.652	89,4	149.531	100,0

Año 2000

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Convenios de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Grupo de empresa</i>	<i>%</i>	<i>Sector</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	8.114	51,0	101	14,9	7.450	5,6	15.665	10,4
Autonómicos	1.718	10,8	0	0,0	160	0,1	1.878	1,2
Nacionales o Interautonómicos	6.081	38,2	577	85,1	126.100	94,3	132.758	88,3
Total	15.913	10,6	678	0,5	133.710	89,0	150.301	100,0

Año 2001

Ámbito territorial	Convenios de empresa	%	Grupo de empresa	%	Sector	%	Total	%
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	8.550	52,9	577	100,0	7.250	5,3	16.377	11,5
Autonómicos	1.554	9,6	0	0,0	160	0,1	1.714	1,2
Nacionales o Interautonómicos	6.068	37,5	0	0,0	128.600	94,6	134.668	94,7
Total	16.172	10,6	577	0,4	136.010	89,0	152759	100,0

Año 2002

Ámbito territorial	Convenios de empresa	%	Grupo de empresa	%	Sector	%	Total	%
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	9.694	57,0	516	33,9	7.250	5,3	17.460	11,3
Autonómicos	2.203	12,9	182	12,0	170	0,1	2.555	1,6
Nacionales o Interautonómicos	5.118	30,1	823	54,1	129.000	94,6	134.941	87,1
Total	17.015	11,0	1.521	1,0	136.420	88,0	154.956	100,0

Año 2003

Ámbito territorial	Convenios de empresa	%	Grupo de empresa	%	Sector	%	Total	%
Local-comarcal	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Provincial	5.463	45,2	189	15,8	7250	5,3	12.902	8,6
Autonómicos	1.684	13,9	182	15,2	170	0,1	2.036	1,4
Nacionales o Interautonómicos	4.929	40,8	823	68,9	128.500	94,5	134.252	90,0
Total	12.076	8,1	1.194	0,8	135.920	91,1	149.190	100,0

2.3. Distribución geográfica

Si al igual que hacíamos en relación con la industria del papel, des- agregamos estos mismos datos en función de la ubicación o distribución geográfica de este proceso negocial –y lo haremos igual que entonces, centrándonos en el último año del que tenemos datos definitivos, el 2001–, se observa con claridad una distribución por Comunidades Autónomas relativamente homogénea –*vid.* Gráfico 44–, si bien llama la atención el alto número de convenios propios de la Comunidad Autónoma de Cataluña, la importancia personal de los relativamente pocos convenios de la CA del País Vasco y la presencia de negociación prácticamente en todas y cada una de las CA de nuestro país.

Gráfico 19. Distribución por CCAA de la negociación colectiva de Artes Gráficas. 2001

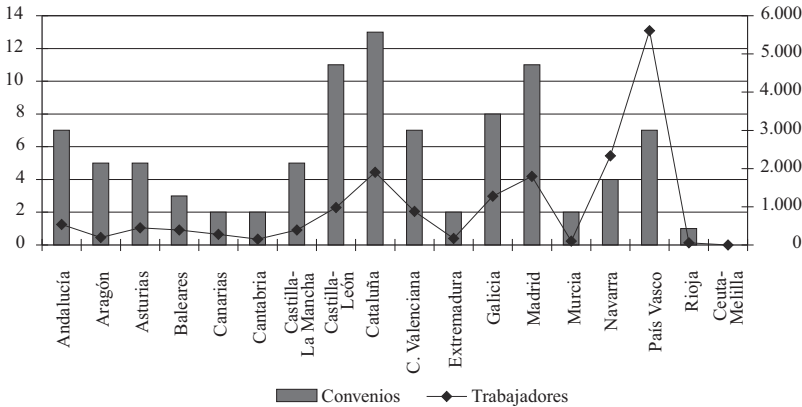


Tabla 9

**Distribución geográfica de la negociación colectiva de Artes Gráficas.
Año 2001 y provisionales del 2003**

	2001		2003	
	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>
Andalucía	7	538	10	895
Aragón	5	195	4	157
Asturias	5	448	2	206
Baleares	3	394	1	206
Canarias	2	279	2	216
Cantabria	2	153	1	47
Castilla-La Mancha	5	391	2	67
Castilla-León	11	980	6	299
Cataluña	13	1.904	11	1.437
C. Valenciana	7	881	8	778
Extremadura	2	172	1	67
Galicia	8	1.278	8	1.038
Madrid	11	1.798	11	1.554
Murcia	2	100	1	75
Navarra	4	2.333	3	2.069
País Vasco	7	5.610	7	5.743
Rioja	1	60	1	64
Ceuta-Melilla	0	0	1	20
Interauto.	20	135.245	14	134.252
Total	115	152.759	94	149.190

Y similares conclusiones, quizás con alguna variación puntual, se observa si comparamos estos mismos datos con en las últimas proyecciones disponibles para el año 2003. Y es que todos los datos parecen indicar la existencia en este sector de un mapa negocial relativamente estable, al menos durante estos últimos años.

2.4. Composición de las mesas negociadoras

En tercer lugar, y si nos detenemos nuevamente a analizar la composición de las mesas negociadoras de los convenios de este sector de actividad, se aprecia, como en general sucede en el conjunto de la negociación colectiva de nuestro país, una fortísima presencia de las dos centrales sindicales mayoritarias en el nivel estatal UGT y CCOO.

Gráfico 20. Numero de convenios negociados por organización sindical

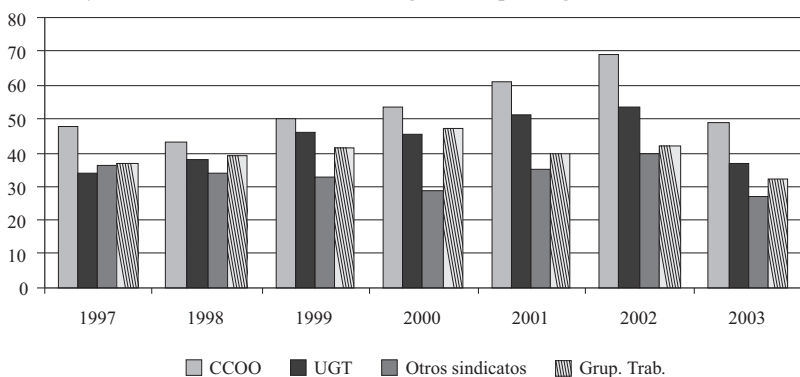
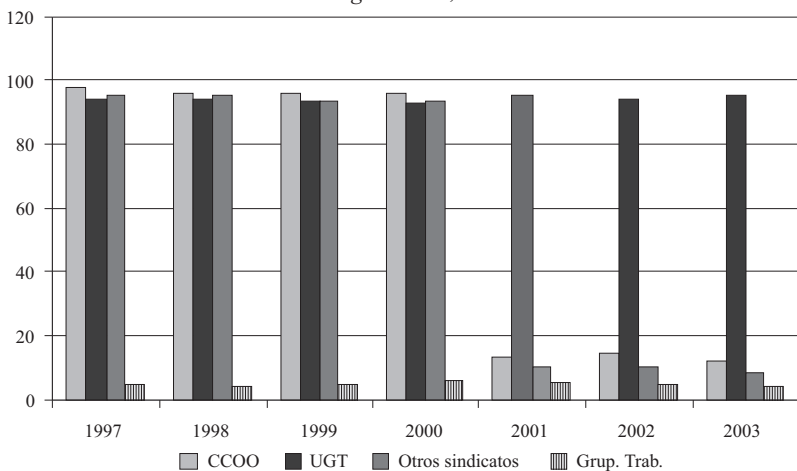


Gráfico 21. Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios según central sindical negociadora, 1997-2003



No obstante, si analizamos durante estos siete años el porcentaje de población asalariada cubierto por los convenios que han negociado dichas organizaciones sobre el total cubierto por el total de pactos en este sector de actividad cabe realizar dos observaciones. La primera es la escasa importancia cuantitativa de los convenios en los que han participado el denominado “grupo de trabajadores”. Y la segunda, y sin duda más llamativa, es el descenso en los datos referidos a CCOO y otros sindicatos durante el año 2001 –datos teóricamente definitivos–, 2002 y 2003 –datos provisionales, pendientes de cierre–.

2.5. Datos básicos: ISP y jornada

Por último, y ya para concluir este capítulo dedicado a mostrar las grandes cifras en este proceso negociador, parece conveniente detenernos a analizar la evolución de la jornada y del ISP en los convenios de este sector.

2.5.1. Incremento Salarial Ponderado

Así, y por lo que se refiere en primer lugar al ISP de los convenios de artes gráficas durante estos últimos siete años, una rápida perspectiva de los datos aportados por el MTAS permite detectar una evolución de este dato similar a la que obtendríamos para el conjunto de la negociación colectiva española para este mismo lapso temporal, si bien normalmente el ISP de este sector suele ser inferior al general, salvo los datos provisionales –no debe olvidarse– del año 2003 y la excepción de 1999.

Por el contrario, lo que no se aprecia es una neta diferenciación –como por el contrario suele ser habitual en nuestra negociación colectiva– entre el ISP de los convenios de empresa y el ISP de los restantes convenios que, por simplificar, hemos venido a denominar de sector. Ambas variables se mueven en una peculiar espiral en la que en unas ocasiones se encuentra por encima el ISP de empresa y, en otras, por debajo.

Gráfico 22. Evolución del ISP en el sector de Artes Gráficas y total de sectores, 1997-2003

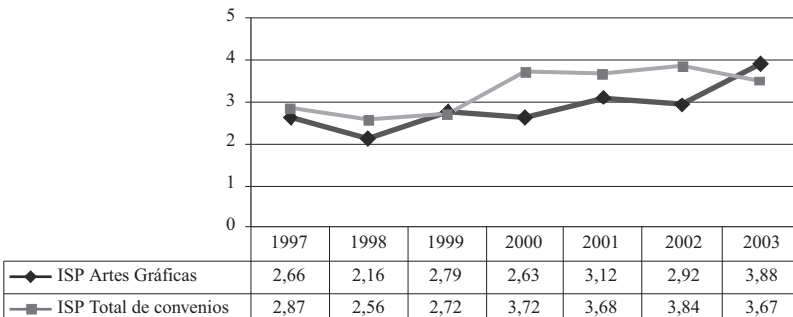
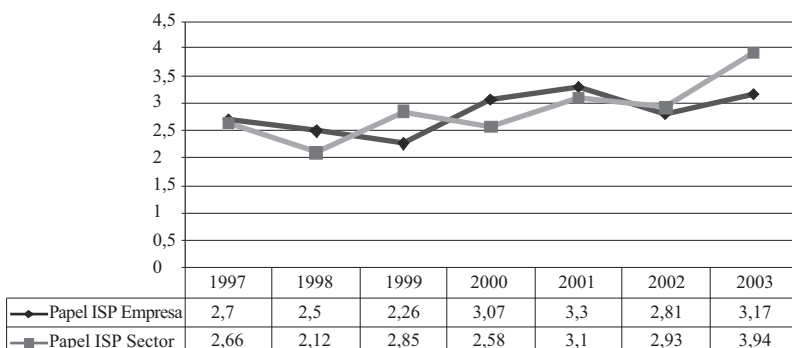
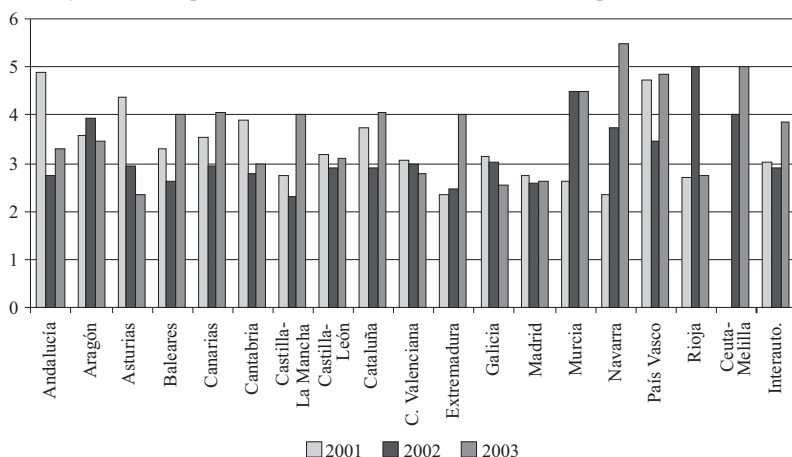


Gráfico 23. Evolución ISP en la Industria del Papel por ámbito funcional del convenio, 1997-2003



Y finalmente, si analizamos estos mismos datos en función de la distribución geográfica de estos convenios –tomando para ello las cifras del último de los años de los que disponemos de datos cerrados (2001) y los datos provisionales de las dos anualidades posteriores–, se aprecia igualmente una cierta diversidad.

Gráfico 24. ISP por ámbito del convenio. Industria del Papel, 2001 a 2003

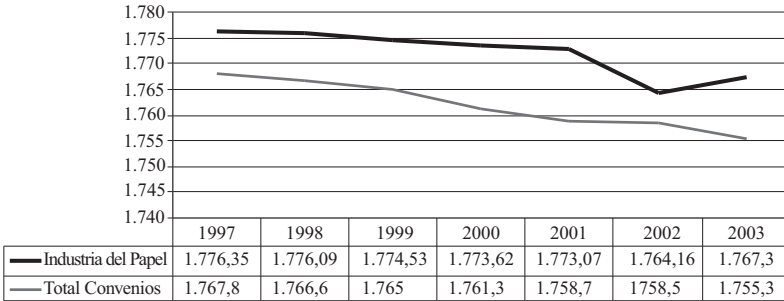


2.5.2. La evolución de la jornada

Ya para concluir, y por lo que se refiere a la evolución de los datos de jornada, un análisis de los datos proporcionados por el MTAS durante estos siete años –recordando una vez más el carácter provisional de los aportados para los años 2002 y 2003– refleja un claro y continuado des-

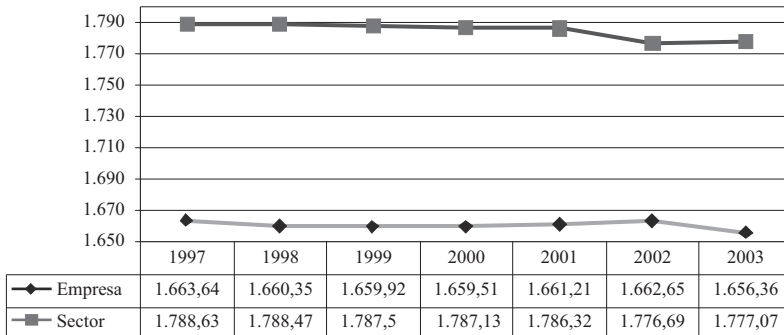
censo en línea con el experimentado por este mismo dato a nivel general, salvo en el año 2003, en el que nuevamente con datos provisionales cabe apreciar un ligero ascenso.

Gráfico 25. Evolución jornada total convenios de Artes Gráficas (1997-2003)



De este modo, se habría pasado de una jornada media en la negociación colectiva del sector de 1.788,63 en 1997 a una de 1.777,07, según los datos provisionales para el año 2003, mientras que en los de empresa se habría pasado en el mismo lapso temporal de las 1.663 horas a 1.656 horas anuales.

Gráfico 26. Evolución de la jornada total e industria del papel por tipo funcional de convenio (1997-2003)



Capítulo III

ESTRUCTURA Y AMBITOS DE LOS CONVENIOS ESTUDIADOS

1. ÁMBITOS FUNCIONALES: SECTORES Y SUBSECTORES

1.1. La negociación colectiva en la industria papelera

Como ha sucedido en muchos sectores de la negociación colectiva española, también para la industria del Papel conviene buscar precedentes en una etapa anterior a la existencia de la propia negociación como tal. A la etapa en que las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales pretendieron erigirse en ejes de la regulación sectorial de las condiciones de trabajo. Por ello se hace preciso comenzar por el diseño que en ellas se estableció para el sector que ahora nos interesa.

1.1.1. Breve referencia a los antecedentes

El inicio de la regulación reglamentaria para la industria del papel tiene lugar en fecha temprana, con la OM de 3 de abril de 1946, primera Reglamentación Nacional, sustituida por la OM de 22 de diciembre de 1958, reiteradas veces modificada y sustituida a su vez por la OM 16 julio 1970, que ha sido la vigente durante la mayor parte del tiempo, hasta su derogación por OM de 10 de septiembre de 1991. Centraremos, pues, nuestro análisis en la Ordenanza Laboral de 1970.

Por lo demás, la OL citada en último lugar no presenta especial complejidad a la hora de delimitar su ámbito funcional de aplicación. Como en todas las demás del gremio, una vez que afirma su aplicabilidad en todo el territorio nacional (art. 1) toma como punto de referencia la OL de Artes Gráficas, y de ese modo, define su alcance:

- En positivo, mediante la referencia a que “esta Ordenanza obliga a todas las industrias dedicadas a la fabricación de pasta, papel y cartón, y al tratamiento posterior del papel no incluido en el concepto de manipulado” (art. 2).
- En negativo, excluye indirectamente la manipulación de papel incluida en la Ordenanza de artes gráficas, que ya veíamos que abordaba la cuestión fundamentalmente mediante la definición ejemplificativa, más que genérica, de lo que fuera dicha actividad.

En su estructura normativa toma como complemento, no tanto a los Convenios Colectivos incipientes todavía, cuanto a los Reglamentos de Régimen Interior elaborados en las empresas con las condiciones previstas en los arts. 75 y ss. La legislación general es, asimismo, la referencia como derecho supletorio en el art. 92 del texto reglamentario, para lo previsto en él. Ello no obstante, hay un llamamiento condicionado temporalmente a la negociación colectiva para la determinación de la cuantía de los salarios en la Disposición Transitoria 6^a.

Siendo ésta la base de origen reglamentario, ulteriores precisiones en la misma ya quedarían en manos de la negociación colectiva.

1.1.2. La negociación colectiva de ámbito nacional para la Industria Papelera. Consideración especial de sus ámbitos

El primer Convenio Colectivo nacional para la Industria es aprobado por Res. 5 septiembre 1962, siendo sustituido por el aprobado por Res. 22 de marzo de 1971, que sólo deja en vigor de aquél el capítulo dedicado a la Seguridad Social Complementaria (arts. 44 a 49). De ámbito interprovincial –aplicándose sólo a las provincias contempladas en la NOC de 4 de julio de 1969 y a empresas trasladadas al ámbito por él cubierto desde provincias que no lo estuvieran (art. 1)–, ni siquiera define su ámbito funcional, tan claramente depende de lo establecido en la Ordenanza aplicable. Esto último resulta patente en todo el texto de un Convenio de contenido muy breve, concentrado prácticamente en la regulación de las cuantías salariales y en la conservación de las ventajas adquiridas por anterioridad por los trabajadores².

¹ Si en el plazo de seis meses, a partir de la vigencia de esta Ordenanza, no están fijados en Convenios Colectivos Sindicales los salarios correspondientes a las categorías profesionales de la misma, el Ministerio de Trabajo establecerá las retribuciones base de dichas categorías para aquellas empresas que no hayan concertado Convenio Colectivo”.

² Según su art. 6 “se considerarán excluidos de la compensación global establecida en el párrafo anterior los siguientes conceptos: 1) la compensación en metálico del economato laboral establecido por disposición legal, de carácter general y obligatorio; 2) la cotización de los regímenes de Seguridad Social, por bases superiores a las pactadas; 3) La jornada normal de trabajo más favorable al trabajador; 4) las vacaciones de mayor duración que la pactada”.

Sería sustituido en 1975 –previa una DAO que sólo revisa las cuantías salariales³– por Convenio aprobado por Res. 21 abril 1975, y en 1976, por Res. 11 mayo 1976, si bien estos Convenios conservan en lo esencial el texto de 1971, salvo en lo referente a la cuantía salarial. No obstante, el segundo de los Convenios citados contiene una interesante remisión a la negociación futura en su art. 9, que de alguna manera constituye una declaración conjunta de los negociadores sobre la inadecuación de la normativa convencional y reglamentaria existentes desde la perspectiva de la competitividad de las empresas del sector:

“Ambas partes consideran del mayor interés, incluso de absoluta necesidad, para el inmediato desarrollo de la industria de celulosa, papel y cartón española y el consiguiente incremento de su capacidad de generar mayores rentas salariales, el establecimiento de nuevas bases para la organización del trabajo en el sector; de tal forma que, mediante el cumplimiento del programa que ambas partes de acuerdo aprueben, pueda alcanzarse en beneficio de las empresas y de los trabajadores una situación adecuada a la que presentan actualmente las industrias papeleras de los restantes países europeos en los aspectos fundamentales de retribución salarial, jornada de trabajo, vacaciones, retribuciones por antigüedad, sistemas de seguridad e incremento de productividad, etc., teniendo en cuenta las diferencias objetivas en los niveles de la renta nacional de los diferentes países”.

Este objetivo se habría de cumplir por una Comisión Paritaria, elegida en las condiciones fijadas en el Convenio que, estudiando las necesidades de la industria, proponga antes del 31 de diciembre de 1976, para su negociación por las partes, “las medidas necesarias para conseguir el desarrollo previsto, así como las nuevas condiciones del régimen laboral de la industria, mediante un programa temporal, incluyendo objetivos concretos sobre retribución salarial, jornada de trabajo, vacaciones, régimen de antigüedad y sobre cuantos otros temas considere la Comisión de interés para los trabajadores y las empresas”. A la vista de las conclusiones de esta Comisión, y previo acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria del Convenio propondría a la Administración laboral “la promulgación de las disposiciones correspondientes, incluso de una nueva Ordenanza Laboral, así como las adiciones que hayan de incorporarse a lo pactado en el presente Convenio y que deban de tener efectividad en el segundo año del mismo”.

En 1978 se aprueba un nuevo Convenio⁴, aplicable a las industrias “dedicadas a la fabricación de pastas, papel y cartón dentro del territorio nacional” (art. 1), que altera sensiblemente la estructura salarial, y remite a acuerdos posteriores de su Comisión Paritaria la elaboración del corres-

³ Res. 20 junio 1974.

⁴ Res. 1 septiembre 1978.

pondiente listado de categorías profesionales, simplificando su estructura e incorporando categorías que le son desconocidas al vigente en la Ordenanza (art. 7). A mayor abundamiento, la Disposición Adicional del Citado CC encomienda a una Comisión de Estudio la labor de revisar la normativa vigente antes de finalizar la vigencia del Convenio, dando preferencia al estudio de una serie de temas: “jornada laboral; trabajo en non stop; servicio militar; regulación de la antigüedad; jubilación; días festivos; vacaciones; salario hora hombre-año; supresión de las categorías correspondientes a oficios complementarios femeninos; productividad; absentismo; abanico salarial; plus de altura”. La Comisión se habría de dar su propio reglamento de funcionamiento y estaría compuesta por 7 miembros en representación de cada una de las partes, estando distribuidos los puestos correspondientes a los trabajadores en la misma proporción que en la Comisión Paritaria.

Por Resolución de 9 de junio de 1979 se aprueba el nuevo Convenio Colectivo, y éste es sensiblemente diverso de su precedente, erigiéndose en un verdadero hito de la negociación en el sector. No define el ámbito funcional de aplicación pero, al especificar el ámbito personal recuerda que resulta vinculante para todo el personal incluido en el ámbito de las empresas de fabricación de pasta, papel y cartón, salvo el que trabaje “en explotaciones forestales, por pertenecer a otro sector económico” (art. 3). De la generalidad de su vigencia sólo se preve una excepción: al personal directivo –Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes– no le resultará de aplicación el art. 57 del Convenio (sobre el incremento salarial). En cuanto a su vigencia temporal, incorpora una regla novedosa: sólo sus normas de régimen económico tiene carácter temporal –un año de duración– el resto del Convenio tiene vigencia ilimitada, que sólo se quebrará previa denuncia de cualquiera de las partes firmantes (art. 3).

Para empezar, triplica su extensión, regulando materias que hasta la fecha sólo habían sido contempladas en una Ordenanza Laboral de casi diez años de antigüedad, e incorporando la regulación de temas que claramente constituyen respuestas al encargo material contenido en el Convenio precedente: la jornada (arts. 42 y ss); el trabajo en non stop (art. 44); las vacaciones y fiestas, con el consiguiente traslado de los descansos en éstas para los modelos de trabajo no stop (arts. 46 y 47); la regulación de los complementos de antigüedad en términos que comienzan a hacerse restrictivos, si bien se remite al Convenio del año siguiente su mayor desarrollo (art. 63). Y se añade temas decididamente innovadores, como la amplia regulación de la actividad de los representantes unitarios (arts. 72 a 87) y sindicales (arts. 88 a 92); el tratamiento económico del absentismo (art. 94), etc.

La Disposición Transitoria remite a una Comisión específica para que elabore un proyecto de definición de categorías profesionales, y de faltas y sanciones, para entregarlo a la Comisión Paritaria en un plazo de dos meses.

Una vez aprobado por ésta última, el texto sobre las materias citadas habría de quedar incorporado al del Convenio, como Anexos I y II.

La ambición del intento se hace patente desde el momento en que la Disposición Final 1ª del Convenio declara que el Convenio de 1979 anula a los anteriores y, lo que es más importante, “sustituye” a la Ordenanza Laboral, excepto una serie de artículos de la misma, que se salvan en su mayor parte como red de seguridad hasta tanto no se aprueben las concretas normas que se han encomendado a la Comisión de Estudio. Son los arts. 10 a 20 (sobre clasificación del personal) y 63 a 74 (sobre facultades disciplinaria y premial), así como los arts. 87 (sobre cesión o traspaso de empresas, y unificación u homogeneización de las condiciones de trabajo en la empresa adquirente); 90 (sobre prendas de trabajo) y 92 (sobre legislación supletoria).

El importante Convenio de 1979 es sustituido en 1980⁵, y la nueva norma convencional conserva en su mayor parte el texto de 1979, que da por reproducido, añadiendo regulación en materias concretas, y los dos anexos que ya se anunciaban en la norma de 1979 sobre listado de categorías profesionales y régimen disciplinario. Curiosamente, y como en los anteriores, este Convenio Colectivo tampoco considera necesario definir con un mínimo de detalle su ámbito funcional de aplicación.

El Convenio de 1981⁶ sí aborda la cuestión, aunque en términos poco más detallados que los de la Ordenanza: será de aplicación “*a todas las Empresas pertenecientes al sector de fabricación de pastas, papel y cartón, así como a aquellas que actualmente se rijan por el presente Convenio y las que por acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal se adhieran al mismo*”. Su texto es claramente tributario de los dos Convenios anteriores, aunque añade alguna novedad de interés, básicamente la posibilidad de descuelgue salarial (art. 59) a través de un complejo procedimiento que permitirá, a las empresas que se acojan a él, atenerse a subidas salariales inferiores a las pactadas con carácter general. Como en los anteriores, no está expresamente prevista, y menos regulada, la negociación en niveles territoriales inferiores, entablando el Convenio estatal un diálogo directo con el nivel de empresa. Muy semejante es el contenido del Convenio de 1982⁷, sin embargo vuelve a remitir a una comisión de estudio los reajustes en el listado de puestos de trabajo, que presentan problemas de exclusiones, omisiones y defectos de definición (Disposición Adicional). Y el del Convenio de 1983⁸, cuya Disposición Adicional da noticia de la persistencia de los problemas en la elaboración de los listados categoriales, al igual que sucede con

⁵ Res. 12 marzo.

⁶ Res. 2 abril.

⁷ Res. 26 enero.

⁸ Res. 6 mayo.

el de 1984⁹, el de 1985¹⁰, el de 1986¹¹, el de 1987¹², si bien éste añade, al enunciado de insuficiencias de la Disposición Adicional, la necesidad de incorporar nuevas definiciones de las máquinas intervinientes en el proceso de fabricación, dadas las transformaciones experimentadas por éstas, lo que se encomienda a una nueva comisión ad hoc (Disposición Transitoria).

La continuidad en el desarrollo de la unidad convencional y en los contenidos convencionales no es rota tampoco por el Convenio de 1988¹³, si bien añade a las anteriores, en una nueva Disposición Transitoria, la necesidad de constituir una Comisión Técnica de Salud Laboral compuesta por cuatro miembros en representación de las organizaciones sindicales y cuatro de la empresarial firmantes del Convenio, cuya finalidad será analizar la situación en el sector, y la propuesta de contenidos a los futuros negociadores. El siguiente convenio colectivo no se suscribe sin embargo hasta 1990¹⁴, con la misma tónica continuista, lo mismo que el de 1991, suscrito también por CIG de parte de los trabajadores¹⁵, y el de 1993¹⁶, que añade al texto ya consolidado una prolija regulación del descuelgue salarial en su nueva Disposición Transitoria. El de 1994¹⁷ tampoco es una excepción, como el de 1995¹⁸, si bien aquél refunde la existencia de las Comisiones de Estudio ya mencionadas, en una regulación general que deja en la voluntad de las partes la creación de las comisiones de estudio que consideren necesarias, en su nueva y única Disposición Adicional, estructura que acoge el de 1995, si bien éste aporta la trascendente novedad de una regulación sensiblemente más detallada y moderna de la prevención de riesgos, haciéndose eco de la normativa comunitaria en los arts. 107 y ss, que culminan en el detallado Manual integrado en sus arts. 113 y ss y que culmina, en el art. 115, con el anuncio de una Comisión Mixta que acomode lo antes posible ese capítulo concreto del Convenio a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando ésta entre en vigor. No es extraño que la extensión del Convenio aumente, siendo ahora 121 sus artículos —de hecho, ello ya constituye una remodelación, que abandona la tradición de numerar los artículos por referencia al capítulo al que pertenecen, con un número adicional que se reinicia con cada capítulo—.

Por Acuerdo externo al Convenio, y publicado por Res. 10 abril 1996, se establece la aplicación a la industria del papel del Acuerdo confederal relativo a la solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

⁹ Res. 3 abril.

¹⁰ Res. 19 febrero.

¹¹ Res. 11 julio.

¹² Res. 22 julio.

¹³ Res. 9 mayo.

¹⁴ Res. 7 mayo 1990.

¹⁵ Res. 27 mayo.

¹⁶ Res. 15 de septiembre.

¹⁷ Res. 11 julio.

¹⁸ Res. 22 julio.

El Convenio de 1996¹⁹ incorpora a la ya prolongada experiencia convencional la novedad de establecer una duración bianual para sus condiciones económicas, (art. 3) conservando vigencia ilimitada el resto del contenido convencional. El art. 14 del Convenio –que es profundamente remodelado, volviendo a la numeración anterior a 1995– reduce sustancialmente los contenidos en materia de Prevención de riesgos, en buena medida para remitir a lo dispuesto en la ya entonces vigente Ley 31/95. Las Disposiciones Adicionales reiteran la necesidad de constituir una Comisión técnica para el estudio y actualización de la clasificación del Convenio, así como para abordar la conveniencia de iniciar campañas de sensibilización de los trabajadores a favor de fórmulas de fondos complementarios de pensiones.

El convenio firmado para 1998²⁰ es ya de duración trienal, siguiendo la misma pauta de Convenios anteriores, de afirmar la caducidad de sus condiciones retributivas, y la vigencia ilimitada del resto del contenido del Convenio, salvo denuncia de las partes. El texto del Convenio se perfecciona y mejora, pero no se perciben diferencias sustanciales en su contenido respecto de sus precedentes. Quizás, en su Disposición Adicional, una cierta vehemencia en el diagnóstico de la necesidad de perfeccionar y modernizar su texto, para lo cual se constituye una Comisión de estudio específica, señalando asimismo la conveniencia de incorporar para el sector, adecuadamente adaptada, la catalogación profesional del Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

Por acuerdo específico publicado por Res. 11 julio 2001, el sector se incorpora al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyéndose la Comisión Paritaria de Formación y aprobándose su reglamento.

El Convenio actualmente vigente se suscribió en 2001²¹, y está vigente por tres años, hasta el 31 de diciembre de 2003, habiéndose firmado un preacuerdo para 2004 en julio del presente año, que no afecta en principio al tema que nos ocupa ahora. Su Disposición Adicional, en lo que ha sido pauta constante de regulación en la negociación colectiva del sector recuerda la necesidad de adaptar y mejorar su texto para ajustarlo a las necesidades competitivas de las empresas y a las exigencias de racionalidad y flexibilidad en la organización productiva. Con nueva terminología, una aspiración muy semejante a la que se hacía explícita en los acuerdos de finales de los años 70. Desde la perspectiva que nos interesa, pues, aunque sin duda se hace evidente una mejora técnica constante de su contenido, la negociación colectiva del sector de industria papelera es eminentemente estable, y buena muestra de ello es que en su apartado preliminar, se mantiene la delimitación de su ámbito funcional sin alteraciones de ninguna clase respecto de la elaborada en el Convenio de 1979. Tampoco se establecen o preven reglas

¹⁹ Res. 22 julio.

²⁰ Res. 10 de agosto.

²¹ Res. 25 julio.

de articulación negocial, pese a que, como veremos, esa es una necesidad que se va a hacer cada vez más sentida. Por lo demás, los trabajadores excluidos de su ámbito de aplicación pertenecen a las mismas categorías que se enunciaran en 1979, más perfeccionadas técnicamente, por referencia al nivel 1.1 de la clasificación por grupos del propio Convenio –Directivos, Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes–, y por referencia a los trabajadores en el sector de la explotación forestal.

1.1.3. La negociación a nivel de empresa en el sector del papel

En el sector del papel la unidad de empresa existe y está consolidada, si bien los Convenios de este ámbito son bastantes menos que los que veremos, por ejemplo, en Artes Gráficas, probablemente por la estructura del tejido empresarial en este ámbito.

Sin perjuicio de que con posterioridad estudiemos sus contenidos en el contexto general, aquí sólo ha de hacerse constar una palmaria desagregación de la negociación en grupos de empresa, que tiende a manifestarse en la negociación en cada centro de trabajo de los que se encuentran implicados. Paradigmático al efecto es la negociación en la Empresa Nacional de Celulosas, en Smurfit Ibersac²² o en el grupo DAPSA²³, aunque en el ámbito de la ENCE se dé la paradoja de coexistir, junto a los Convenios de centro, la negociación de grupo, en el Convenio de la Empresa Nacional de Celulosas para sus centros de Madrid y centro de investigación tecnológica de Pontevedra (Res 18 febrero), con vigencia hasta el año 2005. Se trata de un acuerdo básicamente orientado a regular el tiempo de trabajo, las licencias y el régimen específico de retribuciones, sin que conste un especial intercambio o una especialización de contenidos más allá de los citados. Resulta de sumo interés, de todos modos, destacar que se trata de un Convenio de grupo, que se identifica como tal, precisamente en uno de los puntos más comprometidos de su régimen: la determinación de las empresas componentes a efectos de determinar complementos retributivos basados en los ingresos del grupo como tal (art. 5.5 “Paga de Resultados”)²⁴, en un mutuo reconocimiento de la extensión del grupo que puede ser de extrema utilidad para evitar conflictos. Más allá de ello, no se observan significativas consecuencias del hecho de que la parte empresarial tenga estructura de grupo.

²² Con Convenios, a su vez, para sus centros de Valladolid, Vizcaya (Urrieta), Smurfit Nervión en Durango, Barcelona ó Las Palmas.

²³ Desagregado en los siguientes Convenios: Sevilla, Tarragona, Barcelona ó Zaragoza.

²⁴ “A tales efectos las sociedades que a la firma del presente Convenio Colectivo componen el Grupo ENCE, y que por tanto se han tenido en cuenta para el cálculo de la paga de Cash-Flow, son las siguientes: Grupo empresarial ENCE (ENCE Matriz). CEASA. CENER. ELNOSA. Grupo NORFOR (Integrado por Norfor, Norfor Maderas e Iberflorestal). Grupo IBERSILVA (Integrado por Ibersilva, Ibersilva Servicios y Tecform). Grupo EUFORES (Integrado por Eufores, Las Pleyades y Pleyades Uruguay). Se garantiza La comprobación de los resultados, a través de los informes/ certificados, emitidos por parte de los auditores Externos del Grupo ENCE, en los que serán identificados tanto los datos generales del Grupo

Es más, como se ha anticipado, la negociación colectiva se disgrega formalmente entre el Convenio considerado, y el específico de ENCE-Huelva, publicado en el BO de la provincia el 20 de abril de 2002, que, pese a denominarse “Convenio Colectivo de Trabajo del Grupo Empresarial ENCE”, desde su art. 1 demuestra su más modesta finalidad: ser aplicado “en el centro de trabajo que ENCE tiene en Huelva”, y en concreto “a todos los trabajadores fijos pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo de la fábrica de Huelva, excepto aquellos que se rigen por contrato individual” (art. 2), restricción ésta que en ambos casos es de legalidad dudosa. La primera –sólo a los trabajadores fijos– en la medida en que puede ser un vehemente indicio de tratamiento discriminatorio, y no sólo desigual, de los trabajadores temporales; la segunda porque la referencia al contrato individual no es un elemento determinante para limitar el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo. En otras palabras, no se excluye a un trabajador de un convenio porque se rija su relación por el contrato de trabajo, se rige su relación por el contrato porque no está incluido en el Convenio, que no es exactamente lo mismo. Las dudas sólo pueden despejarse entendiendo que esta desafortunada redacción sólo es un sustituto de la referencia a los trabajadores con relación laboral especial, usualmente de alta dirección, o de representación, en los términos previstos con carácter general por el Convenio estatal de la Industria Papelera desde sus primeras redacciones. Los contenidos del Convenio de Huelva son bastante más detallados que los del otro Convenio del grupo, abarcando todos los extremos propios de un Convenio de empresa, lo cual se justifica por la mayor estabilidad o duración de la unidad de negociación en esta provincia.

La conexión agrupada del sujeto empresarial, de todos modos, reaparece en apartados cruciales del régimen de los Convenios, como lo es su duración. De este modo, la del Convenio de Huelva es de 5 años (es decir, hasta 31 de diciembre de 2005), la misma que el Convenio para los centros de trabajo de Madrid y Pontevedra, y dos años superior a la del Convenio estatal, lo que previsiblemente derivará en procesos negociales interconectados, aunque conduzcan a Convenios diversos.

1.2. La negociación colectiva en el sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón

1.2.1. Breve referencia a los antecedentes:

Bases de Trabajo y Ordenanzas Laborales

Como en otras tantas unidades de negociación actualmente consolidadas, no es adecuado el estudio de la estructura actual de la negociación sin tener en cuenta las pautas que se marcaron desde la normativa sectorial

como los que servirán de referencia para el cálculo de la Paga Anual de Resultados. A tales efectos, el nuevo tratamiento contable de las desinversiones forestales tendrá un efecto neutro en el cálculo de la mencionada paga anual”.

estatal en épocas en que la negociación colectiva era inexistente, por prohibida o por encajada en el seno de estructuras públicas como los Comités Paritarios o los Jurados Mixtos, en la medida en que estas instituciones de sustitución de la negociación colectiva operaron sobre periodos extraordinariamente amplios que marcaron de forma indeleble las áreas a las que afectaron. Y también porque no es improbable que los redactores de esas normas estatales tuvieran en cuenta de forma racional la composición de nuestro tejido productivo, e identificaran con realismo unidades de intereses que se demostraron dotadas de entidad propia cuando esas reglas heterónomas desaparecieron. Artes Gráficas es uno de esos sectores cuya normativa específica se remonta a la II República²⁵, y aún a épocas anteriores²⁶. La orientación marcada se perpetuó en las Reglamentaciones de Trabajo, y en las Ordenanzas Laborales que las sucedieron.

En el concreto sector de Artes Gráficas hemos de remontarnos, para hallar su primera Reglamentación, a la OM de 23 de febrero de 1944, múltiples veces modificada, interpretada y complementada, siendo de destacar la OM de 30 de septiembre de 1944, dedicada al sector de manipulado de papel y cartón. La reglamentación original es sustituida por una nueva, aprobada por OM de 29 de abril de 1950, y por otra, la última, en 1973²⁷, como veremos, posterior a su primer Convenio Colectivo.

Es en 1975, por OM de 9 de julio de 1975, cuando se desgaja el sector de Empresas Editoriales, con una ordenanza laboral propia.

Centraremos nuestro análisis en la situación creada por la OL de 1973, en la medida en que es determinante de contenidos de la negociación colectiva posterior; por no hablar del hecho de que ha estado vigente hasta fecha muy reciente.

El art. 1 de la citada OL, declara extensible su ámbito a todo el territorio nacional²⁸, y en su art. 2 perfila el ámbito funcional, a través de varias técnicas empleadas conjuntamente:

- 1) En primer lugar, el enunciado general de la actividad de Artes Gráficas: la normativa reglamentaria sería aplicable a las relaciones de trabajo en las “industrias de artes gráficas, editoriales, manipulados de papel y cartón”, entendiéndose como tales las que “se dedican, junta o separadamente, a la edición, composición, grabado o impresión, en uno o varios colores, sobre papel, cartón, cartón ondulado, tela, plástico o cualquier otra materia, de todas clases de carac-

²⁵ OM 30 noviembre 1932, que aprueba normas de carácter nacional para la reglamentación de trabajo en Artes Gráficas, cuya vigencia es declarada en OM 26 diciembre de 1935. De todos modos, ya en esa época se aprueban normas para subsectores, como el sector de Encuadernación, por OM de 25 de octubre de 1934, y para el sector del Grabado por OMN 2 mayo 1935.

²⁶ Real Orden 9 diciembre 1930, sobre Estudio de Estatuto de Salarios Mínimos en el sector de Artes Gráficas.

²⁷ OM 29 mayo 1973, BOE 5 junio, CE 25 julio).

²⁸ La OM 4 diciembre 1973 (BO Sahara 31 diciembre la declararían allí aplicable).

- teres tipográficos, dibujos e imágenes en general, incluida la encuadernación y manipulado de papel, cartón y papel de fumar”. Esta adscripción funcional se producirá cualquiera que sea la naturaleza, pública o privada, del titular de la empresa. De este modo se declaran incluidas las “empresas, talleres o imprentas” correspondientes a “Escuelas de artes gráficas estatales, paraestatales, provinciales y municipales; las sindicales, las Corporaciones e Instituciones benéficas o religiosas, penitenciarias, en el caso de que sus productos sean objeto de venta o encargo remunerado y cuyo personal no tenga la condición de funcionario público”.
- 2) en segundo lugar, la enunciación detallada con finalidad no exhaustiva, sino meramente ejemplificativa, de actividades típicamente incluidas en la norma sectorial:
 - a) “Los talleres de composición, reproducción o impresión.
 - b) Las editoriales que, con o sin talleres gráficos, dediquen sus actividades a la edición de libros, revistas, folletos u hojas.
 - c) Las empresas de encuadernación que, aún sin imprentas o editoriales, se dediquen a cualquier clase de encuadernación de libros.
 - d) Las empresas de manipulado de papel, en sus grupos de manipulados escolares, para oficina, sobres, bolsas, tubos, acabados de papel, reclamos, etc., con técnicas comprendidas o no en las industrias anteriores.
 - e) Las industrias de manipulados de cartón.
 - f) Las industrias de manipulados de papel de fumar”.
 - 3) En tercer lugar, con un enfoque negativo, se declaran excluidas las actividades que, aún pertenecientes objetivamente a alguna de las categorías anteriormente enunciadas, se encuentren incluidas en alguna Reglamentación específica. Tal es el caso de la de Prensa, por eso recuerda la OL de Artes Gráficas que se encuentran comprendidos en su ámbito de aplicación “los talleres que imprimen publicaciones periódicas exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales”.

El sector de Artes Gráficas, a efectos de esta norma sectorial, se hace coincidir con el amplio campo de las empresas editoriales, pero también de las empresas de manipulado de papel y productos análogos²⁹.

Queda excluido el comercio de estos mismos materiales, que es objeto de una Reglamentación separada. Y, muy posteriormente, como ya dijimos, el sector Editorial, regulado con una Ordenanza propia por OM 29 julio 1975, si bien esta es una situación que no se prolonga demasiado en el tiempo, a través ya de la obra de la negociación colectiva.

²⁹ A su vez necesitada de delimitación con el ámbito de aplicación de la OL de la Industria Papelera, que asume a las empresas de fabricación de pasta, papel y cartón, pero también a las industrias dedicadas al “tratamiento posterior del papel no incluido en el concepto de manipulado” (art. 2 OM 16 julio 1970).

Y queda excluida la actividad editorial asociada a la Prensa, diaria y no diaria, que es definida por remisión a lo que disponga la correspondiente Ordenanza –en general, “la que imprime o edita publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información general y actualidad, a excepción de las exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales”³⁰. Una definición ésta que, como se ve, es la otra cara de la que ha proporcionado la OL de Artes Gráficas, a la hora de asumir en su ámbito las actividades editoriales no incluidas en el de la OL de Prensa.

La OL se erige como norma básica en relación con el área así delimitada, remitiendo a los Reglamentos de Régimen Interior el desarrollo de algunas partes de su contenido (art. 70, fundamentalmente).

Un ámbito tan amplio, y ciertamente tan variado, se sustenta sobre la división del proceso de tratamiento del papel en su conjunto en tres tramos, elaboración de la pasta de papel y de éste, así como del cartón; impresión en sentido amplio sobre cualquier materia, aunque sobre todo sobre el papel; y edición de prensa en materia de actualidad. La OL de Artes Gráficas se erige así en la norma reguladora del momento final de elaboración de los productos de papel.

1.2.2. La negociación colectiva a nivel estatal.

Especial consideración de su ámbito funcional

El desarrollo a través de la negociación colectiva de las relaciones laborales en el sector no se hace esperar, habida cuenta de la vitalidad de su especialidad normativa. El primer convenio colectivo del sector es de 1966, homologado por Res. 27 de septiembre. Su ámbito territorial es interprovincial, pues sólo se aplica a 40³¹ provincias, más Ceuta y Melilla, con un cierto efecto extensivo, pues sus reglas se aplicarán a los centros de trabajo situados en dichas provincias aunque el domicilio social de la empresa se encuentre en alguna de las no contempladas, y a los centros de trabajo que se encuentren en alguna de éstas, si ello tiene lugar por traslado desde una de las enunciadas en el art. 1 del Convenio. Finalmente, también puede producirse la adhesión individual al Convenio de alguna de las empresas que, incluidas en la Reglamentación, se encuentren en alguna de las provincias no listadas, conforme a los procedimientos específicos previsto en la Ley de 1958 (art. 4).

Desde el punto de vista funcional, el Convenio se superpone sobre el ámbito diseñado en las Ordenanzas y Reglamentaciones. De este modo,

³⁰ Art. 1 de la OM 9 marzo 1971, modificado por OM 9 diciembre 1976.

³¹ Alava, Alicante, Almería Avila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, La Coruña, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, Lérida, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Santander, Segovia, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora, Zaragoza, Ceuta y Melilla.

según su art. 2, el ámbito del Convenio coincide con el de la Reglamentación de Artes Gráficas, y sus normas complementarias sobre manipulados de papel y cartón (que figuran como anexo A), sobre Industrias de manipulados de papel y fabricantes de Bolsas (anexo B), así como, en su anexo C, sobre las industrias de elaboración de papel de fumar. No se da por definido este conjunto de industrias pues la remisión implícita a la Ordenanza aclara en principio las dudas interpretativas.

La entrada en vigor de la totalidad de las cláusulas del Convenio estaba prevista para el 1 de mayo de 1970 (art. 5), con un periodo de dos años de vigencia, con prórroga anual. En nuevo Convenio, aprobado por Res. de 24 julio 1970, fue renovado, y la vigencia de este último fue prorrogada por Convenio aprobado por Res. de 16 septiembre 1972, que únicamente añade una reforma a la baja de la jornada laboral (que ahora se fija en 46 horas), nuevamente reducidas, ahora a 44, por Decisión Arbitral Obligatoria aprobada por Res. 24 mayo 1974.

En 1973, un nuevo Convenio actualiza los salarios, conservando en lo demás el texto anterior³². Y una nueva Decisión Arbitral Obligatoria modifica los salarios aprobada por Res. 18 abril 1975.

Por Resolución de 3 de junio de 1982 se da otro importante paso en la evolución de la negociación colectiva en el sector: se publica el nuevo Convenio Colectivo de la Industria de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales –nuevamente agregadas al sector, tras haberse separado su regulación por Ordenanza Laboral en 1975– .

Respecto de su inmediato precedente, el CC de 1982 supone la ampliación de la vigencia de éste a todo el territorio (art.1.1), y una determinación sumamente detallada del ámbito funcional del Convenio, que se aleja mucho del texto de la Ordenanza Laboral, en buena medida recoge las innovaciones técnicas registradas en el sector, y su traducción en nuevas actividades empresariales, y estructura y ordena la posición relativa de actividades empresariales conexas cuyo régimen sectorial había oscilado anteriormente. Por su interés, y por lo que contribuye a esclarecer conceptos que en la OL quedaron apenas apuntados, merece la pena transcribir el art. 1.2 del Convenio.

Desde el punto de vista positivo –inclusiones– se declara el Convenio de aplicación:

- a) A las industrias de artes gráficas y auxiliares (anexo A), por las cuales se entienden, siguiendo la pauta de la Ordenanza aquellas que “se dediquen, junta o separadamente, a la composición, reproducción, grabado, o impresión, en uno o más colores y por cualquier sistema, sobre papel, cartón, tela, plástico, películas o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general”. Con finalidad meramente ilustrativa se enuncian como inte-

³² Aprobado por Res. 18 abril 1973.

gradas en este sector a: las empresas dedicadas “a la composición de textos, ya sea manual, mecánica, fotocomposición o cualquier otro sistema o procedimiento”; a “la reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o procedimientos: manual (dibujo), fotográfico, fotomecánico, electrónico, etc., sobre cualquier material sensible”; al “grabado de textos o imágenes por cualquier procedimiento: manual (artístico o artesano), fotograbado, grabado electrónico, etc.”; a la “impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento: tipografía, offset, huecogrado, litografía, serigrafía, flexografía, calcografía, relieve, xerografía, etc.”; a “la encuadernación, manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas: rústica, tapa dura o plastificada”; y “las industrias auxiliares o complementarias, tales como: esterotipia, galvanotipia y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc”. La fuerza expansiva del Convenio es tal que se pretende aplicar –con dudoso criterio– a “toda unidad productiva en la que existan máquinas de impresión, duplicadoras, pequeño offset, multicopistas (incluidas las llamadas sero o fotocopiadoras) y cualquier otra maquinaria para producir impresos, etc., independientemente de su ubicación y del uso al que se destine”.

- b) Como anexo B, el Convenio se declara aplicable a “las industrias de manipulados”, por las cuales se entienden: “los manipulados de papel de todas clases, tales como material escolar y de oficina, sobres, bolsas, papel de fumar, papeles engomados, papeles pintados y para decoración, etc; los manipulados de papel de todas clases, impresos o no, tales como: cartoncillo, cartón ondulado, cartulina y otras materias auxiliares, así como la fabricación de envases, embalajes y otros transformados y complejos de las antedichas materias”.
- c) Como Anexo C se declaran incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio las industrias Editoriales, que se definen como aquellas “que, con o sin talleres gráficos, se dedican a la edición de libros, folletos, fascículos, comics, y revistas, periódicas o no, que no estén expresamente incluidas, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito de las Empresas de Prensa; las editoras de discos y otros medios audiovisuales; las editoras de música e impresoras de bandas magnéticas”³³.
- d) Bajo el anexo D se incluyen a “los talleres de artes gráficas que compaginen la producción de impresos o manipulados de todo orden con

³³ Esta regla permanece en los actuales Convenios, y ha sido interpretada por la CCNCC en alguna consulta, *vid.* “El ámbito funcional de los Convenios Colectivos. Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las cuestiones planteadas”, Madrid, 1998, pág. 54, para una empresa de manipulación de papel que se ha comprado previamente a distintas empresas papeleras.

la impresión de publicaciones periódicas no diarias”. Y las empresas o talleres “que impriman únicamente publicaciones periódicas, religiosas, técnicas y profesionales”.

- e) Finalmente, en el apartado E), se acoge y se adapta también el criterio de la Ordenanza de recordar que la inclusión en el ámbito del Convenio tendrá lugar sea cual sea la naturaleza del empleador (las actividades de artes gráficas desarrolladas en “Escuelas de Artes Gráficas, estatales, provinciales, municipales, las sindicales, las de Corporaciones e Instituciones benéficas o religiosas o penitenciarias, en el caso de que sus productos sean de venta o encargo remunerado, cuyo personal no tenga la condición de funcionario público”. Y lo mismo cabe decir respecto de la actividad de edición.

Desde el punto de vista negativo, la exclusión en el ámbito funcional tendrá lugar para aquellas otras actividades que posean una regulación laboral específica, señaladamente la de Prensa.

Y, en términos parecidos a los del Convenio de 1966, aunque por razones distintas –la disgregación territorial de la negociación de que hablaremos– se admite la posibilidad de que se incluyan al ámbito del Convenio general las empresas y trabajadores que, siendo susceptibles de ser incluidas en el ámbito funcional del art. 1.2 del convenio, se encuentren sometidos a otro, de distinto ámbito territorial o funcional.

La duración prevista del Convenio es de dos años, prorrogables en los términos previstos en el ET (art. 2.2), si bien en 1983 (Res. 4 mayo) se revisa su texto en materia de salarios. El texto del Convenio –con las oportunas revisiones salariales– es declarado vigente para los años 1985 y 1986 en el Convenio extraestatutario suscrito por la Federación Nacional de Industrias Gráficas y Federación de Gremios de Editores de España, y UGT., Res. 28 marzo 1985.

No es hasta 1987³⁴ que se aprueba un nuevo texto de Convenio nacional aplicable al sector de Artes Gráficas, que en la materia que ahora nos interesa reproduce el texto de su antecedente de 1982. Revisado en 1988³⁵, es renovado en 1989³⁶, y presenta la misma sustancial continuidad con sus precedentes que el de 1987, si bien con un añadido importante, que de alguna manera expresa el juicio negativo que a los negociadores en la cúpula merece la disgregación en niveles inferiores.

En 1991 se acuerda un nuevo convenio para el sector, sin innovaciones notables³⁷; lo mismo sucede con el Convenio para 1993³⁸ y el aplica-

³⁴ Res. 17 julio 1987.

³⁵ Res. 17 marzo 1988.

³⁶ Res. 9 agosto 1989.

³⁷ Publicado por Res. 31 julio.

³⁸ Res. 28 septiembre.

ble para 1994-1995³⁹. El de 1996 es también continuista en lo esencial, si bien se incorpora la descripción de los avances informáticos a la hora de enunciar el ámbito funcional del Convenio. De este modo, el art. 1.2 hace referencia al definir el sector de artes gráficas en el apartado A) a los soportes informáticos “CD Rom, Disquete...”; a la composición o fotograbado de textos a través de “cualquier otro sistema o procedimiento similar existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro”; a la reproducción de textos o imágenes “por cualquiera de los sistemas o procedimientos existentes en la actualidad o que puedan existir en el futuro”, entre ellos el procedimiento “digital...sobre cualquier material sensible, incluidos los soportes de informática grabados”⁴⁰; el grabado de textos o imágenes con la misma salvedad del futuro que se ha visto en apartados anteriores y con mención expresa del “diseño gráfico (o la) autoedición”. En los mismos términos se redacta el convenio para 1997⁴¹ y el de 2000⁴², vigente desde el 1 de enero de 1999, con duración prevista, esta vez, de dos años (art.2.2), cuya ordenación se mantiene en lo sustancial en el Convenio de 2004.

1.2.3. *La negociación a nivel de empresa*

Cualquier observación al respecto debe partir de que en el área de la negociación de empresa en la actividad de artes gráficas la parte del león la asumen las empresas dedicadas a la edición de prensa y revistas de actualidad. Según los datos provenientes del MTAS, de las 156 unidades de negociación de nuevos Convenios a escala de empresa, registradas en el periodo 1997-2003, 49 –esto es, el 31,41%– pertenecieron directa y expresamente a empresas vinculadas con la edición de un periódico⁴³, a veces englobando el proceso en su totalidad, a veces desglosándolo, dis-

³⁹ Res. 11 enero 1995.

⁴⁰ El impacto de las nuevas técnicas de grabación en los más diversos soportes sobre el ámbito funcional de los Convenios de Artes Gráficas se manifiesta también en la experiencia de la CCNCC, *vid.* “El ámbito funcional de los Convenios Colectivos. Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las consultas planteadas”, Madrid, 1998, págs. 54-55, consultas 8.2 (Expediente 501, Pleno 28-4-96) y 8.3 (Expediente 569, Pleno 8-10-97), la primera referida a una empresa de “post-producción de paquetes de software”, la segunda a una empresa dedicada a “la creación y diseño técnico de audiovisuales”. En ambos casos, la CCNCC se pronunció a favor de considerar incluida a la empresa en el ámbito funcional del Convenio de Artes Gráficas.

⁴¹ Res. 5 marzo 1997.

⁴² Res. 3 enero 2000.

⁴³ Obviamente quedan fuera aquellas empresas que, aun editando periódicos, delimitan la unidad de negociación del Convenio en relación con el área editorial general. Pertenecen al grupo de unidades de negociación de empresas citado las siguientes: El Día de Toledo SA; El Día de Cuenca SA; La Voz de Galicia SA; Periódico Ideal; La Vanguardia; Diario ABC SL; El Heraldo de Aragón SA; Diario As SL; La Región SA; La Verdad de Murcia SA; El Norte de Castilla SA; Diario El País SA; El Diario de Avila SA; El Diario de Ibiza SA; El Día de Baleares; El Mundo Deportivo SA; El Diario de Burgos taller de impresión SL; El

tinguiendo entre la redacción y la imprenta⁴⁴. La empresa de “artes gráficas” en sentido genérico, no es, ciertamente, una unidad abundante de negociación al menos si se detecta simplemente por la denominación de la unidad misma, ya que, a la postre, el conjunto de empresas dedicadas a la edición de prensa en el sentido de la clásica Ordenanza Laboral de Prensa excede con mucho de las 49 mencionadas y alcanza la cifra total de 80⁴⁵, que se erige en un 51,28% del total de Convenios de empresa negociados en este ámbito económico.

1.3. La negociación colectiva en el sector de Prensa

1.3.1. Breves consideraciones sobre los antecedentes normativos de la regulación sectorial en el sector de Prensa

Aunque usualmente integrada en el mismo sector de la actividad económica según la clasificación CNAE, la actividad de prensa ha sido entre nosotros objeto de una regulación separada de la de edición y artes gráficas casi desde el comienzo, siendo esta última definida, como hemos visto, desde la perspectiva negativa, por la no inherencia del trabajo en las empresas integrantes de la “prensa” según la legislación general.

Ya en pleno franquismo la Ley 14/1966, de 18 de marzo, recordaba que el ejercicio de la actividad periodística estaba deficitariamente regulado en España desde la Ley de Prensa de 1938, y exigía la actualización del viejo Estatuto de la profesión de 1964 (Dto. 6 mayo 1964). Tal Estatuto de la Profesión periodística, aprobado por Dto. 13 abril 1966 regulaba muchos aspectos que hoy podrían considerarse integrantes del régimen jurídico del contrato de trabajo de los periodistas: sobre todo, en los arts. 19 y ss, la organización del trabajo en

Diario de Burgos SA; Diario de Cádiz; Fundación Diario Lanza; Diario Córdoba; Diario ABC de Córdoba; Diari de Girona SA; El Diario Vasco; Huelva Información SA; Odiel Press SA; Diario Jaén SA; Diario de León SA; Diario La Mañana de Lérida; Diari Segre SL; La nueva Rioja SA; El Progreso de Lugo SA; Boletín Oficial del Estado, personal laboral; La Opinión de Málaga, SL; El Faro de Cartagena SL; La Opinión de Murcia SA; El Comercio; Diario La Nueva España; Diario La Voz de Avilés; Diario La Voz de Asturias; Diario El Día de Palencia SL; El Faro de Vigo SA; Diario La Gaceta Regional (Salamanca); El Diario Montañés; El Adelantado de Segovia; El Adelanto de Salamanca; El Correo de Andalucía SL; Diario Las Provincias (Valencia) y La Opinión de Zamora SA.

⁴⁴ Es el caso de la negociación en torno a El Diario de Burgos, según se ha descrito en la nota anterior.

⁴⁵ Téngase en cuenta que no se han incluido en la relación otras empresas, por su denominación genérica, pero notoriamente vinculadas con la edición de prensa. A título de ejemplo, serían Recoletos Compañía Editorial SA; Editorial Prensa Valenciana SA; Información y Medios SA; Ediciones Primera Plana SA Zeta; Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón SA; Editorial del Pueblo Vasco SA; Editora de Medios de Castilla y León SA; Prensa Española SA; Ediciones Tiempo SA; Editorial Extremadura SA sección prensa;

prensa, las funciones de la Dirección –aunque vinculado el Director por un contrato civil (art. 34)–, el carácter optativo de la relación laboral del Subdirector –que podía elegir entre el régimen civil y el laboral, art. 44–, y, propio del sistema interventor de la época, la declaración de exclusividad de la legislación estatal para determinar las condiciones de trabajo de los periodistas “por la singularidad del ejercicio profesional del periodismo y habida cuenta de la imposibilidad de valorarlo por las unidades usuales de horarios o de obra y del carácter de misión pública del mismo” (art. 48).

Por lo demás, el ámbito de la profesión venía determinado en la Ley 14/1966, a través de requisitos registrales (art. 1) y también desde una perspectiva funcional, mediante la cual “se considera periodista en activo... quienes, cumplidos los requisitos del art. 1 y, en general, los exigidos en la legislación de prensa e imprenta, realicen profesionalmente en forma escrita, oral o gráfica, tareas de información periodística, ya sea impresa, radiada, televisada o cinematográfica, tanto en los medios de difusión como en Organismos o Entidades de carácter público” (art. 4). Para este colectivo se anticipaba la elaboración –reelaboración, pues existía uno anterior– de un “Estatuto de la Profesión Periodística”, al que la ley se refería en los términos siguientes: “aprobado por Decreto, regulará los requisitos para el ejercicio de tal actividad, determinando los principios generales a que debe subordinarse y, entre ellos, el de profesionalidad, previa inscripción en el Registro Oficial, con fijación de los derechos y deberes del periodista y especialmente del Director de todo medio informativo; el de colegiación, integrada en la Organización Sindical, que participará en la formulación, redacción y aplicación del mencionado Estatuto, y el de atribución a un Jurado de ética profesional de la vigilancia de sus principios morales.”

En esa misma línea marcada por la Ley 14/1966, las normas sobre personal de las empresas periodísticas aprobadas por OM de 24 de septiembre de 1964 acentuaban el carácter jerárquico de estos prestadores de servicios de modo que, en el art. 1 ya se establecía que “el establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horarios base y, en general, la organización práctica del trabajo en la Redacción, serán competencia exclusiva del Director, de acuerdo con las necesidades exigidas por la organización de la empresa”, delimitando su ámbito de aplicación mediante la definición de lo que sea el “periodista”: ostentan tal condi-

Corporación Voz de Galicia SLU (multimedia); Corporación de Medios de Extremadura SA; Informaciones Canarias SA; Ediciones Primera Plana SA; Impresión de Prensas y Revistas de Alicante SA; Prensa Alicantina SA; Ediciones Deportivas Catalanas SA; Asociación de la Prensa de Cádiz; Ediciones Periodísticas de Cuenca SL; Prensa Malagueña; Gráficas de Prensa Diaria SA; Editorial Prensa Canaria SA; Editora Andaluza de Periódicos Independientes; Fundación para la Información de Teruel; Editora de Medios de Castilla y León; Sistemas de Prensa SA de Zamora; Equipo de Información SL de Zaragoza; Prensa Diaria Aragonesa SA.

ción “los que seleccionan, preparan, redactan o confeccionan la información literaria o gráfica de los distintos medios informativos”, distinguiendo a su vez las “modalidades” de Redactor; Redactor de libre disposición; jefe de sección; Redactor Jefe; y Subdirector (art. 2). Fuera de este ámbito, habrían de operar los respectivos contratos de trabajo y la regulación de condiciones de trabajo establecida a nivel de empresa. Quizás sea ésta una de las causas de la peculiar estructura de la negociación colectiva en el sector.

En este marco general es donde adquiere un cierto sentido innovador la regulación de la relación jurídica de los profesionales de la prensa a través de una Ordenanza Laboral específica, aprobada por OM de 23 de marzo de 1971, posteriormente derogada y sustituida por otra de 9 de diciembre de 1976. Una regulación que complementa la estatal centrada exclusiva o predominantemente en la figura del periodista profesional, y que diseña un marco en que se inserta el personal al servicio de empresas periodísticas. En este sentido, la Ordenanza supone un avance en el proceso de racionalización del trabajo en este sector pero, como veremos, no está exento de problemas su empeño.

Centrando el análisis en la Ordenanza de 1976, el ámbito de aplicación de la misma se diseña, desde el punto de vista funcional, de esta manera: “la presente Ordenanza Laboral regula las relaciones de trabajo en Prensa y Agencias Informativas” (art. 1). Existe una remisión al concepto de “prensa”, que es concretado en el mismo precepto: “se entiende por Prensa la que imprime o edita publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información general y actualidad”. Publicaciones periódicas y un determinado contenido son los elementos definitorios, por ello se excluyen las empresas editoriales de publicaciones, aún periódicas, “(que sean) exclusivamente religiosas, técnicas o profesionales”, cuya regulación había de buscarse, como hemos visto, en la normativa propia del sector de Artes Gráficas.

Como puede verse, a diferencia de la normativa específica de prensa, en el marco de la ordenanza el ámbito de aplicación se define en relación con la actividad a la que la empresa se dedica, pero no sólo, y ahí aparece el vínculo especial con la legislación de prensa. Debía haber un compromiso específico del personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ordenanza en la labor informativa. Por eso lo que impropiaamente llamaba la Ordenanza su “ámbito personal” incluye (art. 2) a “todos los trabajadores que actúen en prensa, tanto si realizan una función técnica o administrativa como si sólo prestan un esfuerzo físico o de atención”, y en concreto a “el personal de cualquier clase adscrito especialmente a los Boletines Oficiales de cualquier diario y que no tenga carácter de funcionario; el personal de talleres en los que normalmente se hagan trabajos de artes gráficas, pero en los que se impriman publicaciones de las consignadas en el art. 1”; “los trabajadores que se dediquen a la misión exclusiva

de la distribución de la Prensa en sus diversas categorías profesionales y trabajen con carácter exclusivo para una empresa⁴⁶”.

La conexión con la actividad informativa del personal al que se dirige la Ordenanza de Prensa es tal que, en los casos de personal de taller que trabaje en empresas mixtas –de edición de periódicos y de artes gráficas en general– se va a someter a un régimen cambiante: “los días en que se dedique a estos trabajos” de impresión de prensa “gozará...de los beneficios de esta Ordenanza en la forma establecida en la misma”, en tanto que el resto de los días se regirá por la normativa de artes gráficas, por eso la Ordenanza impone a las empresas mixtas la obligación de tener “plantillas separadas de personal obrero adscrito a cada una de estas Ordenanzas Laborales” de tal modo que el personal de Prensa no estaría obligado a realizar tareas de artes gráficas, pero sí a la inversa, con esta mezcla de régimen de que se ha hablado (art. 48).

Desde el punto de vista territorial, la Ordenanza resultará de aplicación en todo el territorio nacional (art. 3), llamándola a desempeñar un importante papel homogeneizador de condiciones de trabajo desreguladas en lo que hace a los concretos pormenores de la prestación de servicios.

Como en el resto de las Ordenanzas de la época, el Reglamento de Régimen Interior es la otra fuente de derechos y obligaciones estrictamente laborales invocada por la Ordenanza (arts. 105 y ss), sin que se preste demasiada atención a una negociación colectiva incipiente a escala de empresa.

1.3.2. La negociación colectiva en el ámbito de la prensa

Como se ha apuntado en el apartado anterior, la regulación sectorial de condiciones de trabajo en el área de la actividad en prensa tiene lugar sobre todo a través de la negociación colectiva en los concretos medios informativos existentes en la época, en combinación con la correspondiente Ordenanza Laboral. De hecho, la unidad de negociación estatal de Prensa es de muy reciente creación. Abre paso el sector de Prensa no

⁴⁶ La distribución no exclusiva de material impreso se integraba en el ámbito de la OL del Comercio, y luego en el área convencional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas. *Vid.* en este sentido, art. 3 del Convenio aprobado por Res. 18 agosto 1978: Artículo 3. El presente Convenio obliga con carácter general a todas las Empresas cuya actividad principal pertenezca al comercio de productos editoriales y material de escritorio, es decir, mayoristas y minoristas del libro nuevo y viejo; mayoristas y minoristas de papelería, objetos de escritorio y material didáctico; mayoristas y minoristas de papel pintado; mayoristas y minoristas de papeles de embalaje y similares; mayoristas y minoristas de papeles de alimentación; mayoristas y minoristas de papel usado, su recuperación y manipulación; mayoristas y minoristas del comercio filatélico; así como la distribución, importación y exportación de los mencionados productos. También se consideran incluidas cualesquiera otras actividades encuadradas en el Ciclo de comercio del Sindicato Nacional de Papel y Artes Gráficas de la Organización Sindical anterior. Asimismo obligará a las Empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

Diaria, con su primer Convenio, Acuerdo de 23 junio 1993, sucesivamente sustituido en periodos anuales como regla general, hasta el ahora vigente, publicado por Res. 28 junio 2003. El sector de Prensa Diaria tarda aún más y su primer Convenio no se alcanza hasta 2001 (Res. 5 septiembre).

Por último, y por Res. 29 noviembre 2002 se extiende el I Convenio del Sector de Prensa Diaria al sector de Agencias de Noticias. No se trataba de la primera vez que se adoptaba esa decisión de extensión, habiéndolo sido con anterioridad el Convenio de “El Norte de Castilla”, por Res. 3 mayo 1999. La importancia intrínseca de estos Convenios como manifestación de cierta estructuración de unidades de negociación nuevas les hace merecer un comentario más detallado, y por su escasa “historia convencional” nos centraremos en los Convenios más recientes.

1.3.2.1. La negociación en el sector de la Prensa no Diaria

En el sector de Prensa no Diaria ya se ha dicho que la unidad de negociación estatal se empieza a formular con el I Convenio, de 1993. Desde esa fecha se delimita su ámbito funcional como el propio de “todas las empresas que editen publicaciones de aparición periódica, no diaria de información general, actualidad o especializadas (*sic*)” (art. 1). Un texto poco inteligible que fuerza a cotejarlo con el de Prensa Diaria, el de la Ordenanza de Prensa y con el del Convenio de Artes Gráficas, típicamente la red de seguridad de la negociación en el sector.

El resultado de este cotejo induce a concluir que el ámbito del sector de prensa no diaria es el de las empresas de edición de publicaciones periódicas de información ó actualidad general y especializadas, descartándose las publicaciones “exclusivamente religiosas, técnicas o profesionales”, tradicionalmente incluidas en el Convenio de Artes Gráficas, lo que no deja de plantear problemas prácticos, sobre todo ante la proliferación de numerosas revistas de alta divulgación de las más diversas materias, que en principio se sitúan en un terreno confuso entre Prensa no Diaria y Artes Gráficas.

La vigencia del Convenio se extiende a todo el territorio nacional por un periodo de 2 años (de 1 enero 2001 a 31 diciembre 2003), que se viene utilizando en el sector desde finales de los años 90. Sin embargo, no se aprecian en el pacto pretensiones de erigirse en la unidad de negociación dominante, como no podía ser menos, dada la tradición de la unidad negociadora de empresa. Por esa razón, existen reglas de articulación convencional excepcionalmente permisivas –quizás sea éste el sector que con más adaptabilidad se pronuncia al respecto–: en principio es posible negociar en todo momento Convenios de unidades inferiores, pero “las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimos mejorables en ámbitos inferiores, excepto para las siguientes materias que son inmodificables en otros ámbitos: periodos de prueba; grupos profesiona-

les; régimen disciplinario” (art. 3). Obsérvese la conexión entre algunas de las materias enunciadas en el art. 84 ET y las materias enunciadas en el Estatuto de la profesión periodística como elementos básicos del status profesional periodístico. En general, se trata de un precepto de dudosa licitud desde la perspectiva de la reserva material contenida para los Convenios de ámbito estatal por el art. 84 ET (aquí restringida a solo estos tres campos materiales).

Obsérvese, asimismo, que la delimitación del objeto de este Convenio no contempla la actividad de distribución, que queda encomendada a otras unidades de negociación.

La negociación en el sector estatal es bastante cerrada en sus contenidos, pese a la novedad de la unidad de negociación. No obstante, las clasificaciones profesionales y la antigüedad son materias cuya necesidad de modernización se anuncian, eligiéndose al efecto una Comisión de Estudios que ha de presentar sus conclusiones antes de la negociación del siguiente Convenio (Disposiciones Finales Segunda y Tercera).

En el art. 12 del convenio los firmantes del mismo pactan adherirse al Acuerdo Nacional de Formación Continua, si bien hacen referencia al derogado.

1.3.2.2. La negociación en el sector de la Prensa Diaria

La otra gran rama del sector de la Prensa, desde la perspectiva de la negociación colectiva, la constituye el sector de Prensa Diaria, que, como se ha dicho, ha elaborado su primer Convenio en 2001 (Res. 5 septiembre), todavía en vigor pese a haberse establecido una duración inicial de dos años, hasta el 31 de diciembre de 2002.

El ámbito del Convenio de Prensa Diaria, por las mismas razones de previa y abundante regulación a nivel de empresa y de predeterminación legal de lo que sea la “prensa”, resulta de compleja exposición, según se desprende de lo dispuesto en el art. 1 del convenio.

En principio, se encuentran comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio las empresas “dedicadas a la edición de Prensa diaria en cualquier soporte”, y en la medida en que se trate de los “talleres pertenecientes a las empresas afectadas por este Convenio dedicadas a la impresión de sus propias publicaciones”, se entiende que de prensa diaria, de modo que parece existir un enlace implícito con la división de regímenes que para las empresas mixtas fijaron las Ordenanzas Laborales del sector.

Y esto es todo lo relativo al ámbito funcional del Convenio, pues ha de entenderse que el apartado III del art. 1, a pesar de su ubicación sistemática, no es una norma de delimitación del ámbito funcional, sino de articulación, en los términos que veremos a continuación.

Aunque no se mencione expresamente, el convenio, como en el caso del de la Prensa no Diaria, no resulta de aplicación a las estructuras de distribución, reconducibles al área del comercio.

El Convenio del sector de Prensa Diaria tiene muy presente la generalizada realidad de negociación colectiva en ámbitos inferiores, previos a él, de ahí las numerosas indicaciones que se contienen en relación con estas unidades inferiores de negociación, con el objeto de introducir cierta homogeneidad en la determinación de las condiciones de trabajo del sector de Prensa.

- En primer lugar, se “recomienda” a las empresas a que elaboren “Estatutos de Redacción, como forma de regular las relaciones profesionales del colectivo de redactores con la Dirección de las empresas editoras” (Disposición Transitoria 3ª).
- En segundo lugar se establecen reglas para posibilitar la implantación en las empresas “que mantuvieran complementos salariales sustancialmente diferentes a los regulados en el art. 33 de este Convenio” y quieran alcanzar el “Salario Mínimo de Grupo” fijado en el Convenio. De este modo, deberá acordarse al respecto entre la representación de la empresa y los trabajadores, sometiéndose el acuerdo a la aprobación de la comisión Mixta del convenio estatal, o a su mediación, si falta el acuerdo. (Disposición Transitoria 1ª). A la negociación en las empresas corresponderá igualmente, una vez alcanzado el Salario Mínimo de Grupo, elaborar el Complemento Personal de Convenio, en que se introducirán todas las percepciones salariales no acogidas para elaborar aquél.
- Por último, para aquellos temas no negociados a nivel de empresa, los negociadores del convenio estatal ofrecen éste a las partes del nivel inferior, como elemento de referencia para regular dichas materias (art. 1.III). No se establece, pues, ningún tipo de función supletoria o integradora de lo negociado a nivel inferior; de este modo, la aplicación de las reglas del convenio estatal nunca tendrá lugar en lo no previsto sino previo el acuerdo de los representantes de los trabajadores y de las empresas afectados.

Por supuesto, como en los demás sectores, el convenio de Prensa diaria se adhiere a los grandes pactos interconfederales con contenido material que se han dado en nuestra reciente experiencia negociadora, los acuerdos de Formación continua (art. 9) y al Acuerdo de Solución Extrajudicial de conflictos, a nivel estatal o de Comunidad Autónoma (DA 1ª) .

1.3.2.3. Otras experiencias negociadoras a nivel sectorial

La negociación en el ámbito de la prensa escrita no se agota con los Convenios sectoriales que se acaban de mencionar, en la medida en que las Agencias de Noticias no están directamente contempladas por ellos, y genéricamente pertenecerían a sus respectivos ámbitos. Esa es la razón por la que, ante las dificultades de negociación, puestas de manifiesto, las relaciones laborales en el subsector han venido rigiéndose a través del meca-

nismo de la extensión convencional del art. 92 ET. Inicialmente, mediante la extensión al subsector de Convenios de Empresa –de “El Norte de Castilla”, Res. 3 mayo 1999– y en la actualidad, del Convenio de sector de prensa diaria –Res. 29 noviembre 2002–.

Por último, es reseñable la trascendencia que en el concepto de “prensa” ha tenido entre nosotros, desde la legislación más arcaica, la idea de “prensa escrita”; y la que aún tiene en clasificaciones tan aceptadas como la CNAE, donde los números relativos a la prensa escrita –22– se encuentran muy alejados de los que contemplan la actividad en radio y televisión –92, “actividades recreativas, culturales y deportivas”–. La negociación colectiva del sector no es la negociación del estatuto pactado de la profesión periodística. De existir, éste ha de generarse en sedes distintas de la negociación del sector de prensa.

1.3.2.4. La negociación a nivel de empresa en los sectores de Prensa Diaria y no Diaria: los estatutos de redacción

Un análisis de la negociación colectiva en el ámbito de la Prensa no puede dejar al margen la unidad empresa, tan crucial en la consolidación de prácticas negociadoras de la profesión de los informadores. Esa misma abundancia dificulta extraordinariamente hacer un repaso, aunque sea somero, de los más importantes aspectos de la negociación a este nivel. Por ello se tratará de hacer observaciones de las más importantes tendencias de delimitación de los ámbitos de los Convenios a escala de empresa, haciendo especial hincapié en las reglas, de existir, para relacionarse mutuamente entre los Convenios de empresa y los de la unidad superior.

Como ya se ha visto, la primera tendencia a señalar es, justamente, la permisividad del Convenio estatal para facilitar la negociación a nivel de empresa, de tal modo que las reglas de aproximación dadas por el Convenio estatal son flexibles, de débil vinculabilidad y abandonadas en su ejecución y en los tiempos de realización a las decisiones que se adopten en los niveles inferiores.

Probablemente por esta flexibilidad, amen de por la poca consolidación de la unidad de negociación a escala estatal, son extremadamente raras las empresas en las que el Convenio, no ya pretende aproximarse al Convenio estatal, sino que ni siquiera da cuenta de su existencia. Cuando se elaboran reglas que lo tienen en cuenta es, básicamente, para remitir a él en lo no previsto en el Convenio de empresa, de modo que la unidad estatal presenta la mínima vinculabilidad posible en la relación entre fuentes⁴⁷. Otra posibilidad, ciertamente

⁴⁷ CC Ediciones Tiempo SA 1989-1999, art.48 (BOE 5 junio 2000); CC EDICOSMA SA, (BO Provincia de Málaga 21 julio 2003), Disposición Adicional Segunda. No es raro, en cambio, encontrar supuestos en que se declara la supletoriedad del ET y demás “disposiciones de carácter general” que puedan resultar de aplicación, lo que implícitamente excluye la aplicación del Convenio estatal (Disposición Final 5ª CC Diario El País SA 2002-2004 (BOE 23 septiembre 2002); en parecidos términos, CC Editorial Prensa Asturiana, art. 6, que remite como normativa supletoria “a las normas generales establecidas por el Estatuto de los

minoritaria, es la que abre el Convenio de ABC SL, en cuanto contempla la aplicación del principio de norma más favorable entre sus propias reglas y las pactadas a escala estatal, en el caso de Convenios sobrevenidos⁴⁸.

Desde el punto de vista de la delimitación de los ámbitos del Convenio, el ámbito funcional se marca dando por sabidas muchas cosas: el área de la “prensa” como unidad de negociación, sin ir más lejos, de tal modo que es la referencia a la empresa la que habitualmente cumple con esta función, en la forma siguiente: “Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de ABC de Córdoba SA, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia. Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajadores de la empresa que tengan relación directa con la edición de Córdoba del diario ABC”⁴⁹, que a su vez es reproducción literal de parecido artículo en el CC del Diario ABC SL⁵⁰. O bien “Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o en el futuro establezca la sociedad Diario As SL, en el territorio del Estado español durante el tiempo de su vigencia. Se entiende por centro de trabajo aquella unidad productiva y de servicio que de acuerdo con las finalidades de la empresa, realice en su conjunto actividades características de ella”⁵¹. O bien “el ámbito del presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores de los centros de trabajo de Corporación de Medios de Murcia SA, Diario La Verdad, en las provincias de Murcia, Alicante y Albacete y, consecuentemente, a la totalidad del personal que preste sus servicios, ya sea con carácter fijo o eventual, a tiempo parcial o duración determinada”⁵².

Quedan, pues, al margen los problemas de demarcación del área de la prensa y su delimitación con otros sectores como el de Artes Gráficas, lo que es sin duda propiciado por la especialización de las empresas, que no suelen ser “mixtas” en el sentido previsto en la derogada Ordenanza Laboral del sector, o que, si tienen una actividad editorial variada, priman indiscutiblemente la unidad de empresa⁵³, como se desprende, con meri-

Trabajadores”; a “la normativa legal y vigente aplicable” hace referencia el art.6 del CC de Editorial Cantabria; y al “Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes” alude el art. 49 del CC de Editorial Extremadura, por todos.

⁴⁸ Art 9, publicado por Res. 18 septiembre 2003 (BOE 2 octubre). En sentido contrario, declarando la no afectación del Convenio de empresa por hipotéticas mejoras en el Convenio estatal, CC Corporación de Medios de Andalucía, art. 4 (BOJA 9 marzo 2002).

⁴⁹ Diario ABC de Córdoba, cit., art. 1.

⁵⁰ 2003-2005, art. 1 (BOE 2 octubre 2003).

⁵¹ IV CC Diario As SL (2003-2004), art. 1 (BOE 13 agosto 2003).

⁵² CC Corporación de Medios de Murcia SA, BOE 15 junio 2001, art. 1. Esta es una opción prácticamente unánime en la negociación colectiva del sector. Por todos, pueden verse, además, los Convenios de La Opinión de Tenerife, art. 1; Editorial Prensa Canaria, art. 1; Editorial Joaquín Ferrer y Cia, art. 1; Editora Balear, art. 1, etc.

⁵³ Por poner un ejemplo, es el caso del CC de Ediciones Zeta SA, (BOE 27 septiembre 2002) arts. 1 a 3, recordando este último que “las normas del presente Convenio afectarán a todos aquellos trabajos desarrollados por la empresa Ediciones Zeta SA”. De forma casi redundante, en la misma línea, establece el CC de El Correo de Andalucía SL (BOP Sevilla

diana claridad, de artículos como el 3 del CC del Diario El País, SL: “las normas de este Convenio afectarán a todos los trabajos de la empresa derivados de la elaboración, impresión y publicación del diario ‘El País’ (con todos sus suplementos, ediciones, etc.), así como de otras publicaciones del grupo Prisa u otras empresas ajenas, estén o no encuadradas en Prensa”⁵⁴.

La duración de los Convenios de empresa es variada, ante la falta de referencia del Convenio estatal. Sólo puede generalizarse en el sentido de que existe un claro predominio de la duración supraanual, incluso por periodos superiores a dos años, con lo que también en esta área es perceptible cierta tendencia a la estabilización de la negociación que recorre transversalmente la experiencia negociadora en nuestro país⁵⁵.

Finalmente, tan sólo parece necesario señalar que, obediendo la recomendación de la DT 3 del Primer Convenio Estatal de Prensa Diaria, no han sido pocos los medios que han pactado Estatutos de redacción; una figura ésta, conviene resaltarlo ya desde un principio, no es exclusiva de la Prensa diaria. Más bien es propia de de la profesión periodística con independencia del medio impreso, radifónico o televisivo donde aqué-

25 abril 2002), art. 1 que “el presente convenio regula las relaciones entre la empresa... y su personal, ...el Convenio afecta a todas las actividades de la empresa, o sea a la edición de El Correo de Andalucía y demás publicaciones periódicas y trabajos efectuados dentro de la empresa, es decir, la totalidad de las actividades de la misma”. De todos modos, la Ordenanza sigue siendo invocada para delimitar el ámbito funcional en el CC de alguna empresa editorial. Es el caso del II CC de La Vanguardia Ediciones SL (BOE 4 enero 2002), art. 4: “el convenio afecta a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios en La Vanguardia ediciones SL durante la vigencia del Convenio, con las únicas exclusiones a que hace referencia la derogada Ordenanza Laboral Nacional en Prensa” (sic).

⁵⁴ BOE 23 septiembre 2002, el subrayado es nuestro. No obstante, también existen excepciones que sin citar a la Ordenanza laboral, reproducen su esquema de delimitación del área de “prensa” a efectos laborales. Es el caso del IV CC entre Recoletos Grupo de Comunicación SA y el personal de redacción del diario deportivo Marca (BOE 8 enero 2003), art. 3 “las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos aquellos trabajos y actividades desarrollados por la plantilla de redacción del diario deportivo Marca, entendiéndose por tales la obtención y distribución de información deportiva nacional e internacional y cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con el periodismo en sus aspectos informativos, gráficos e impresos” (nuevamente, el subrayado es nuestro).

⁵⁵ Tres años en el tantas veces citado Convenio del Diario El País; y del IV CC del Grupo Recoletos de Comunicación SA y el personal de redacción del diario deportivo Marca (BOE 8 enero 2003), art. 6; dos años en el IX CC de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, art. 4 (BOE 27 febrero 2003); dos años en el CC del Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones SL (BOE 9 octubre 2001), art. 4; desde el 1 de agosto de 2003 al 31 de diciembre de 2005 en el CC de El Heraldo de Aragón SA (BOE 27 octubre 2003), art. 5; dos años también es la duración del Convenio de la Editorial Leocadio Rodríguez, RT. 3; y del de la editorial Prensa Asturiana -La Nueva España-, art. 3; del de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón, art. 2; tres años es la vigencia del CC de La Región SA, (BOE 29 junio 2003), art. 4; también de La Opinión de Tenerife, art. 4; y el de Editorial Cantabria, art. 3, ó El Diario de Ibiza, art. 4; cuatro años es la duración del Convenio de Editorial Extremadura, art. 4; dos años es la duración prevista del CC de Editorial Prensa Canaria, art. 3 para los años 2001 y 2002, en cambio, el Convenio para 2003 tiene prevista una duración de un año (art. 3). Excepcionalmente, es de un año la vigencia del I CC del Diario La Opinión, de Málaga (BOP Málaga 18 julio 2002), art. 4.

lla se ejerce. De ahí que encontremos estatutos igualmente en otros medios de comunicación que económicamente, quedan fuera del CNAE objeto de estudio e investigación.

Estos estatutos de redacción, de clara ascendencia italiana, han sido definidos como “conjunto de normas privadas acordadas en el seno de las empresas informativas entre los periodistas y la editora del medio de comunicación, con el objeto de regular las condiciones básicas referidas a los aspectos profesionales del ejercicio del derecho de la información”⁵⁶. Y de ellos ya existe un amplio número de entre los que sin duda cabría destacar ejemplos tan conocidos como los del País, aprobado por la Junta de Fundadores el 18 de junio de 1980, o el del Mundo a los que sin duda deben unirse estatutos marcos como el firmado por el Colegio de Periodistas de Cataluña, los sindicatos CCOO y UGT, la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad de Autónoma de Barcelona con representantes de las redacciones de varios medios de comunicación.

Normalmente estos “estatutos”, de difícil delimitación jurídica, se centran en la delimitación de los principios inspiradores del medio, así como en los instrumentos de participación de los profesionales de la información –como los comités de redacción sobre los que se volverá en otro capítulo de este estudio– y en los derechos ligados a sus derechos de propiedad intelectual o, por poner otro ejemplo, a la cláusula de conciencia. En cambio, quedan voluntariamente fuera los aspectos estructuralmente laborales o sindicales remitidos a la negociación colectiva típica y propia del medio en general.

2. AMBITOS PERSONALES

2.1. Industria del Papel

La delimitación del ámbito personal en el Convenio nacional de rama se encuentra muy influida por límites establecidos ya en el Convenio de 1979, y tiene lugar, una vez que se ha aludido a todos los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito funcional, mediante el clásico recurso, negativo, a la exclusión del personal que preste servicios en explotaciones forestales “por estar incluido en otro sector económico” (art. 1.3). Parcialmente, en la medida en que resultan excluidos sólo de la aplicación del art. 11.1 del Convenio –relativo a los incrementos salariales– quedan excluidos también “los Directivos (Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes)” (art. 1.3 *in fine*), en términos que recuerdan normas similares de los años 70.

El Convenio del papel de Guipúzcoa excluye parcialmente, también a los Directivos, si bien la exclusión resulta más amplia y no se limita a los incrementos salariales, sino que abarca a “los artículos denominados

⁵⁶ Por todos, M. CARRILLO, “La cláusula de conciencia y el secreto profesional de los periodistas”, Cuadernos Civitas, Madrid, 1993, p. 83.

participación en beneficios, gratificaciones extraordinarias y retribuciones”, lo que supone dejarles al margen en el área salarial del Convenio (art. 2).

La exclusión total afecta, como en el estatal, también a los trabajadores empleados en explotaciones forestales, en razón de su adscripción a otro sector económico y a otra actividad convencional, sin embargo, el citado art. 2 del Convenio deja al margen de esta exclusión lo establecido en la Disposición Transitoria 8ª. En ella se requiere la comprobación del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social de las empresas contratistas y subcontratistas a las empresas que contraten con otras “la realización de trabajos relativos a sus explotaciones forestales” y declara existente la responsabilidad subsidiaria de la principal por las obligaciones salariales y de Seguridad Social “con el límite del Salario Convenio establecido en el grupo A”. Esto es, al margen de la inaplicación total del Convenio en todos los demás extremos, se extiende parcialmente el régimen del art. 42 ET para supuestos como éstos, en que no se trata de contratas de la propia actividad de la empresa principal, y se establece un tipo de responsabilidad, subsidiaria, que implica una ampliación del área de deuda de la empresa principal de discutible legalidad, sobre todo si se contempla desde la perspectiva de las obligaciones de Seguridad Social, en un Convenio de sector, al margen de la representatividad de las partes firmantes (en principio no consta que incluyan a los trabajadores de las explotaciones forestales o a las empresas que los ocupan respectivamente en sus ámbitos de afiliación), y al margen de la voluntad de las empresas implicadas.

Por su parte, la negociación de empresa no presenta novedades importantes. Las exclusiones se describen en atención a que se trate de relaciones excluidas del ámbito del ET⁵⁷, ó de los trabajadores vinculados por relaciones especiales de trabajo en el sentido del art. 2 ET.

2.2. En el sector de Artes Gráficas

El Convenio nacional de rama se declara aplicable a los trabajadores al servicio de las empresas delimitadas en su complejo ámbito funcional –todavía se ocupa de declarar incluidos expresamente a los trabajadores que trabajen en máquinas en las empresas incluidas en el referido ámbito–, con la excepción de los trabajadores de alta dirección “excluidos en la valoración de puestos de trabajo de este Convenio”, del “personal técnico, a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada, que no figure en la plantilla de la empresa por ser su contratación civil o mercantil” y de “los agentes comerciales sujetos a relación mercantil y los representantes de comercio sometidos a relación laboral especial” (art. 1.3). Se trata de exclusiones que en buena parte tienen su explicación en vicisitudes históricas, y que son reproducidas casi literalmente en los Convenios del

⁵⁷ CC de DAPSA Sevilla, art. 3.

ramo de ámbito inferior al nacional⁵⁸. En este contexto, sólo resulta una originalidad digna de mención el mandato del art. 4 del CC de Editoriales de Galicia, según el cual “pueden adherirse a la totalidad del presente convenio todas las empresas y sus trabajadores/as, que por alguna razón, estuviesen regidas por otro convenio de diferente ámbito funcional, siempre que su actividad sea igual o afín (distribución) a la comprendida en el artículo 1.2º del presente convenio”. Un precepto que, en esencia, incorpora la distribución de los productos editoriales al ámbito convencional, y que resulta de legalidad dudosa en la medida en que el ámbito de aplicación del Convenio no es disponible a otra escala que no sea la colectiva, mediante la negociación de otro Convenio; entender esta regla de otro modo sería un obstáculo inadmisibles a la eficacia general del propio Convenio colectivo del que se puedan eventualmente “descolgar” empresas concretas.

La pauta del Convenio de rama, por lo demás, es seguida en los Convenios de empresa de artes gráficas en sentido estricto, por lo que resulta de mayor interés el tratamiento del tema en la negociación en el sector de Prensa.

⁵⁸ Así en el CC de Artes Gráficas de Navarra, art. 2, se establece que: “El Convenio incluye a todo el personal empleado en las empresas mencionadas en el artículo anterior, con exclusión de los trabajos determinados en el artículo 1, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, así como los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo”. En el de Guipuzcoa, por su parte, art. 3, se dispone que “El presente Convenio Colectivo Básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de los trabajadores al servicio de las empresas gráficas enunciadas en los artículos 1.º y 2.º, que realicen una función directiva, técnica, administrativa, comercial, dentro o fuera de la propia empresa, de esfuerzo físico o de mera atención. Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal del presente Convenio: a) El personal que ejerza funciones de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, características de los cargos de Administrador General, Consejeros, Directores Generales, Directores, Gerentes, Apoderados y otros análogos. b) El personal que tenga concertada con la empresa una relación no laboral, sujeta a las normas de la contratación civil o mercantil. c) Los Agentes Comerciales que trabajen para las empresas, exclusivamente a Comisión”. Y el de Vizcaya, art. 1.3, que “Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores al servicio de las Empresas Gráficas enunciadas en los artículos 1 y 2, que realicen una función directiva, técnica, administrativa comercial, dentro o fuera de la propia empresa, de esfuerzo físico o de mera atención. Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal del presente Convenio: a) El personal que ejerza funciones de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, características de los cargos de Administrador General, Consejeros, Directores Generales, Directores, Gerentes, Apoderados y otros análogos. b) El personal que tenga concertada con la empresa una relación no laboral, sujeta a las normas de la contratación civil o mercantil. c) Los Agentes Comerciales que trabajen para las empresas, exclusivamente a Comisión”. Y en términos casi literales reproduce estos mandatos el CC de Editoriales de Galicia, art. 3: “El Convenio incluye a todo el personal empleado en las empresas mencionadas en el artículo anterior. Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal del presente Convenio: a) El personal que ejerza funciones de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, característicos de los cargos de administrador general, consejeros, directores generales, directores gerentes, apoderados y otros análogos. b) El personal que tenga concertada con la empresa una relación no laboral, sujeta a las normas de la contratación civil o mercantil. c) Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil, y los representantes sometidos a relación laboral especial. Se incluyen expresamente en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores/as que presten sus servicios en las máquinas de las empresas o unidades productivas citadas en el artículo anterior”.

Así, ya según el CC del sector de Prensa Diaria de 1993 quedan excluidos, en general, los sujetos que prestan servicios vinculados a la empresa por una relación no laboral, o laboral de carácter especial en ciertos casos: Consejeros, personal de alta dirección, profesionales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios, corresponsales o colaboradores con contrato civil, y finalmente los “colaboradores a la pieza” con independencia de que su relación con la empresa sea continua (art. 2). Son términos estables en los Convenios sucesivos hasta la actualidad. Se trata de una serie de exclusiones calcadas sobre la realidad de un medio editorial de prensa, y como tal admisible en la delimitación del ámbito funcional de un Convenio, aún cuando las calificaciones –civiles o laborales– de los contratos, que provienen de normas muy anteriores a la propia negociación colectiva –a la legislación de prensa– no parece que sea indiscutible.

Y el CC de Prensa no Diaria, 2001, art. 2, precisa los sujetos excluidos de su vigencia, que reproducen en gran medida figuras tomadas de la legislación de prensa y de la práctica periodística, sin que parezca que quede zanjada la discusión sobre la efectiva naturaleza de alguna de las relaciones de servicios que se enuncian. De hecho es perceptible el esfuerzo desplegado por los redactores del Convenio para introducir criterios de “laboralidad”, de técnica laboral estricta, para delimitar el ámbito de los sujetos excluidos. De ese modo, la exclusión afecta a:

- “Los consejeros, el personal de alta dirección y el personal directivo.
- Los profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Los asesores.
- Los correspondientes colaboradores con una relación civil con las empresas; los colaboradores a la pieza que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada, tal como se define en el presente Convenio Colectivo, independientemente de que mantengan una relación continuada con las empresas
- Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad; (y) el personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios”.

La manifiesta separación de la negociación de empresa en el sector de prensa respecto de las clasificaciones y subdivisiones funcionales tan frecuentes en la normativa histórica del trabajo en prensa, no se ha producido, sin embargo, a la hora de delimitar el ámbito personal de los Convenios de empresa: se suceden los listados de modalidades de contratación –desde la relación laboral especial hasta los contratos de colabora-

ción civil o mercantil– y de alguna manera emerge la impresión de una inevitable galaxia de figuras contractuales cuya laboralidad o no laboralidad parece hacerse depender de la tradición del sector, más que de caracteres esenciales del tipo concreto de servicios prestados en cada caso. Este es un rasgo que está presente en todos los Convenios de empresa en el sector, y que desde luego tiene su origen en la Legislación específica de prensa y en las ordenanzas laborales del sector. Por todos, y como ejemplo, vale citar, por su exhaustividad, el art. 2 del CC del Convenio del diario El País SL: “el presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos. Quedan expresamente excluidos: a) Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos; b) profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios; c) asesores; d) los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa; e) los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa; f) los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Diario El País SL con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad; g) el personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Diario El País. SL⁵⁹”. Obviamente, y sin negar la complejidad de la contratación en el sector de la Prensa, resulta cuestionable sin más este apego a la tradición y la consiguiente exclusión

⁵⁹ Como se ha dicho, se trata de una pauta común en la negociación de las empresas de prensa. Véanse también, entre otros, Convenios como: el de La Vanguardia SA, art. 4 “El Convenio afecta a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios en La Vanguardia Ediciones, Sociedad Limitada durante la vigencia del Convenio, con las únicas exclusiones a que hace referencia la derogada Ordenanza Laboral Nacional en Prensa”. O el de Recoletos Grupo Editorial, mucho más parecido en su redacción al de El País, art. 2: “El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la plantilla de la Redacción del diario deportivo ‘Marca’ que preste sus servicios en la redacción mediante contrato laboral ordinario, cualquiera que fuesen sus cometidos. Quedan expresamente excluidos: a) Consejeros, personal de alta Dirección y personal directivo, incluyéndose en estos últimos los Directores y Subdirectores. b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios. d) Los asesores, expertos que colaboran con la empresa en función de sus especiales conocimientos. e) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa. f) Los colaboradores a pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa. g) Representantes de comercio y agentes comerciales con contrato mercantil”. En la misma línea, Convenios de Ediciones Primera Plana, art. 1 “El presente Convenio Colectivo afecta al personal vinculado a las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A., y Grupo Zeta, S.A., Centros de Trabajo de Barcelona, mediante contrato laboral, con independencia de sus cometidos. Al respecto y como excepción, sólo será de aplicación a los trabajadores del Grupo Zeta, S.A. en sus centros de Barcelona a partir del 1 de enero del 2003, de acuerdo con los pactos de adhesión previstos. Se excluyen expresamente: a) Los que desempeñan funciones de Alto Consejo y los miembros de los Organos de Administración, siempre que su actividad sólo comporte la relación de cometidos inherentes a tales cargos. b) Los profesionales contratados conforme a la legislación civil por servicios desarrollados por su cuenta y riesgo. c) Los asesores. d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil, con la Empresa en donde se excluya la relación laboral. e) Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el presente Convenio Colectivo, independientemente de que

de la negociación colectiva sin tener en cuenta la eventual laboralidad de los contratos de estas figuras, pero no parece que, racionalidad aparte, estas exclusiones constituyan violaciones de la legalidad laboral, en cuanto genéricas y ajenas a arbitrariedades.

Por último, tan sólo nos gustaría resaltar cómo, dada su peculiar finalidad, los Estatutos de redacción suelen delimitar básicamente su ámbito subjetivo mediante su remisión más o menos expresa al concepto de profesionales de la información y, por tanto, por la ligazón de estos sujetos a la actividad de elaboración de la noticia, quedando excluidos expresamente, al menos en ocasiones, los ligados al campo publicitario. Finalmente, y al menos en alguna ocasión se establecen requisitos de antigüedad, otorgándose igualmente distinto ámbito subjetivo a cada una de sus contenidos, siendo en general el más amplio el relativo al secreto profesional⁶⁰.

3. LA DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS EN LOS SECTORES DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

3.1. En el sector del Papel

La negociación colectiva en el sector del papel registra en buena parte los defectos que, desde el punto de vista de su estructura temporal, han aquejado a la negociación colectiva española, y por tanto, la duración de

mantengan la relación continuada con las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo y los que no mantengan una relación continua con la Empresa. f) Los agentes comerciales o publicitarios que mantengan libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o distinta actividad. g) El personal perteneciente a empresas concesionarias que tengan formalizado un contrato de prestación de servicios con las empresas firmantes del convenio. h) El personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. i) Las Empresas y sus Comités o Delegados de Personal correspondientes estudiarán conjuntamente aquellas situaciones controvertidas en el ámbito que le es propio. Cualquier tema de interpretación o desavenencia que pueda surgir se tratará en el Comité de Grupo de Empresas y, de no haber acuerdo, en la Comisión Paritaria.” Finalmente, según el CC de Diario ABC SA, art. 4 “el presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la plantilla de Diario ABC, S.L. que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos. Quedan expresamente excluidos: a) Consejeros, personal de Alta Dirección y personal Directivo, incluyéndose en estos últimos los Directores y Subdirectores de Área, los Responsables de los Centros de trabajo y los Jefes de Departamento. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos. b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios. c) Los Asesores, expertos que colaboran con la empresa en función de sus especiales conocimientos. d) Los Corresponsales y Colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa. e) Los Colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa. f) Los Agentes comerciales o publicitarios. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos”. En fin, por todos y en términos casi literales reproduce este elenco el CC de Editorial Prensa Asturiana SA-La Nueva España, art. 2; Diario de Ibiza, art. 2; Editorial Cantabria, art. 2; Editorial Prensa Canaria, art. 2; La Opinión de Tenerife, art. 2, entre otros muchos.

⁶⁰ Nuevamente M. CARRILLO, “La cláusula de conciencia y el secreto profesional de los periodistas”, Cuadernos Civitas, Madrid, 1993, p. 91 y ss.

los Convenios en este ámbito es poco homogénea y desordenada. En parte este carácter puede derivar de la cadencia marcada en el ámbito nacional por los respectivos Convenios nacionales, usualmente no superior al bienio de duración, si bien como se ha dicho se eleva a tres años la duración del Convenio estatal desde el de 1998. También parece influyente la tendencia histórica en la negociación colectiva española a concebir el Convenio Colectivo como una unidad íntegra y perfecta, no adecuada para recurrir a técnicas de remisión normativa, de modo que cada Convenio se agota en un sólo ciclo vital, por así decirlo, e incluso las revisiones salariales son contempladas en cierto modo como anomalías en el desarrollo uniforme del Convenio de que se trate.

Así las cosas, la precariedad existencial del Convenio se acentúa, y resulta poco adecuado para superar el bienio de duración. Por lo demás, ha de tenerse en cuenta que, probablemente por razones inherentes a la propia estructura económica del sector del papel, la dualidad convencional se ha establecido entre Convenio nacional y Convenios de empresa, de ámbito no superior a la provincia⁶¹, justamente áreas en que hasta fecha muy reciente no se ha implantado la posibilidad de adaptar los textos convencionales a las características de las empresas a través de los correspondientes acuerdos. Por eso, la existencia misma del Convenio de empresa no podía extenderse mucho en el tiempo, porque la adaptación a las necesidades de la empresa sobrevenidas requería de la supresión del Convenio y su sustitución por otro que introdujera las nuevas condiciones, de modo que la duración mayor o menor del Convenio sería símbolo de rigidez/flexibilidad respectivamente. Probablemente no se encuentre lejos de esta justificación –por paradójico que pudiera parecer– la que es notable tendencia del sector de disgregar la negociación colectiva de grupo, o aún de empresa, en sus más inferiores manifestaciones, centrándose la unidad convencional modelo en torno al centro de trabajo, y quedando la común pertenencia a la empresa de los centros de trabajo representada en cierta homogeneidad de contenidos que se hace patente, por ejemplo, en la duración pareja de los distintos Convenios y en la cadencia armónica de la negociación en todos los centros⁶².

⁶¹ Sólo existen dos Convenios de empresa de alcance interprovincial en este sector: el de ENCE y el de TetraPak Hispania, en las bases de datos del Ministerio de Trabajo. El resto de los Convenios de empresa se ordena en relación también a provincias concretas.

⁶² Resulta patente esta tendencia ya en el escaso número de Convenios originarios interprovinciales que se registran en el sector (sólo dos, el de TetraPak Hispania y el de la Empresa Nacional de Celulosas (ENCE) a partir de 2001, si bien en ambos casos con sensibles excepciones (por ejemplo, en ENCE, además del Convenio interprovincial citado, en el periodo considerado se registran Convenios para sus centros de Huelva (convenios para los años 1997 a 2005) o de Pontevedra (Convenios 1997 a 2005); parecidamente sucede con TetraPak que, aunque tenga registrada la unidad convencional interprovincial posee Convenios para TetraPak Envases de Madrid (Convenios de 1997 a 2003 con alguna interrupción). Dejando de lado la unidad interprovincial, claramente minoritaria a nivel de empresa, aparecen unidades convencionales en estos grupos o en otros en que la delimitación

Con estas premisas ha de indicarse que entre 1997 y 2003, de los 102 Convenios originarios listados por el MTAS, 35 eran Convenios de 1 año natural de duración (es decir, un 34,31%), que habrá que convenir que es un plazo excesivamente breve en términos de esfuerzo negociador. Por lo demás, en cuanto que impone la reanudación en breves periodos de tiempo de la actividad negociadora, esta opción temporal presenta una especialidad incidencia del riesgo de que se produzcan “claros” en la negociación, a integrar mediante fórmulas de prolongación artificial de la vida de lo pactado a través de la ultraactividad o las prórrogas en su caso. Esta es una pauta que no es extraña en las empresas que se acogen a esta fórmula⁶³ aunque ciertamente no demasiado frecuente, predominando la tónica de la continuidad en las unidades de negociación establecidas sea cual sea el ámbito de negociación del Convenio.

La siguiente fórmula en incidencia temporal la constituyen los Convenios con dos años de duración, que suman un total de 24 y suponen un 23,52% del total; de tres años de duración se han suscrito en el periodo considerado un total de 18, es decir, el 17,64%, y de duración superior a tres años existe una amplia representación en el sector del papel en este periodo, constituyendo un total de 23, es decir, el 22,54%, con la particularidad de que existen convenios de duración inusualmente prolongada en la experiencia española. Puede citarse el caso de los Convenios de la empresa Daniel Aguiló SA, en sus diferentes factorías, en las que parece imponerse la unidad convencional de 7 años de duración⁶⁴. La relativa trascendencia de unidades de negociación bastante estables se acompaña, además, con una clara proclividad de la negociación colectiva en este sector en favor de la prolongación de la duración de los Convenios, de tal modo que si en los años 90 predominaron Convenios de 1 ó 2 años de duración, es con el final de esta década y principios de los 2000 cuando se despliegan los Convenios de mayor duración, y eso sucede en todos los casos de Convenios de empresa y sector consultados, salvo en alguna unidad de negociación aislada que se sigue adscribiendo pertinazmente a la duración anual de los Convenios⁶⁵.

de éstas ha de tener lugar precisamente por referencia a la sede geográfica del centro de trabajo a cuya regulación el Convenio se dirige. Véase, a este respecto, por ejemplo, los Convenios de empresa de Kimberly Clark SA de Alava 2001 y 2002-2004; de la misma empresa para el centro de Vizcaya de 2001; el Convenio de la empresa DAPSA para su centro de Tarragona (convenios para los años 1993 a 2005); de Sevilla (Convenios 1994-2003); Zaragoza (Convenios 1993-2003); ó los Convenios de Smurfit Ibersac SA para sus centros de trabajo de Barcelona (años 1996 a 2005); Las Palmas (Convenios desde 1996 a 2005); Valladolid (años 1996 a 2001), ó el de Smurfit Nervión SA, de Vizcaya, años 1996 a 2001.

⁶³ Es el caso de la serie convencional (siempre según los datos obrantes en el MTAS) de Embalajes y Cajas SA, con un lapso sin Convenios desde 1999 a 2001; o de TetraPak Envases (Madrid), con un lapso sin Convenio en 1999; o de ONENA SA (Navarra), con lapsos sin Convenio en 1997, 2002 y 2003; ó Bic Graphic SA (Tarragona) con lapsos sin Convenio a partir de 2002.

⁶⁴ Es el caso de los Convenios de DAPSA de Tarragona, de 1993 a 1998; de DAPSA Sevilla, de 1994 a 2000, ó de DAPSA Zaragoza, de 1993 a 2000, por ejemplo.

⁶⁵ Es el caso de la negociación en la empresa Cartonajes Vir, de Asturias.

Lógicamente, la prolongación de la vida útil de los Convenios colectivos firmados en el sector del papel debiera traer como consecuencia una previsible complejidad creciente de la actividad negociadora misma en la fase de administración de los Convenios vigentes, más allá de la mera fijación de las tablas salariales revisadas periódicamente. Se trataría de una incidencia evolutiva de la actividad convencional de suma importancia, pero lamentablemente difícil de seguir de forma cumplida, con datos objetivos y cuantificables, desde el momento en que las normas sobre registro y publicación de Convenios Colectivos, en las que se basa en su práctica totalidad la actividad estadística que los tiene por objeto, no contempla incidencias de adaptación o ajuste de las normas convencionales que no sean constitutivas de modificaciones de éstas en sentido estricto. Sentado lo anterior, queda hecha la remisión al capítulo dedicado al estudio de la normativa convencional sobre administración de lo pactado, que ha de ser valorada en este contexto de creciente duración de los Convenios.

3.2. En el sector de Artes Gráficas, Prensa y Edición

La negociación colectiva en el sector de Artes Gráficas parte de presupuestos bastante diversos de los que han presidido la negociación en el sector del papel, en parte, por la propia historia del nacimiento y consolidación de este nivel convencional, como se sabe bastante más antiguo y asentado que ninguno de los otros que se examinan en este trabajo. Pero en parte también influye sobre esta diferencia el modelo de empresa dominante en el sector, como se sabe, de tamaño más reducido que el predominante en el sector del Papel y Cartón. Ello justifica que en términos generales, y a pesar del orden convencional en el ámbito de sector, con una negociación a escala nacional estable desde 1966 –sólo recientemente quebrada por el desgajamiento de ámbitos provinciales y de Comunidad Autónoma en áreas concretas– la incidencia de la empresa como unidad de negociación haga que el mapa de negociación en el sector de las artes gráficas sea bastante más movido que el del papel, y que las unidades de negociación empresariales, sobre todo, registren saltos y lapsos con bastante más frecuencia que los contemplados en el sector del papel. Comoquiera que sea, y a escala nacional, debe destacarse cómo los Convenios nacionales de los sectores y subsectores aquí considerados han tendido a estabilizar la duración de la unidad máxima en dos años, lo que, como veremos, no ha dejado de influir en las unidades inferiores.

La duración media de los Convenios de empresa, tanto a escala interprovincial como provincial refleja una tendencia a extenderse más allá de los dos años que resulta notoria, si se tiene en cuenta, sobre todo, la potencial influencia que hubiera podido desarrollar la unidad estatal que tan seguida ha resultado ser en otros extremos. Por esta tendencial preferen-

cia por Convenios de duración relativamente estable, la duración media de los Convenios inferiores al nacional en estos sectores (en total, 322 Convenios originarios) es de 1,97 en todo el periodo considerado de 1997-2003 ambos inclusive. Aparte esta estabilidad global, que conlleva el que a diferencia del sector del papel los Convenios anuales se mantengan comparativamente en un nivel moderado, es perceptible asimismo la tendencia a prolongar los periodos de vigencia de los Convenios, que se acentúa también en los primeros años de 2000.

De este modo, en el periodo 1997-2003 se suscribieron 79 Convenios de una duración anual, cifra elevada que, sin embargo, sólo supone un 24,53% del total. De dos años de duración (o en todo caso de duración inferior a tres años) son 102, un 31,67% del total; los de duración de tres años e inferior a cuatro son 106 (un 32,91%) y 27 de cuatro o más años de duración (un 8,36%). Un 72,94% de los Convenios del sector, pues, posee una duración superior a dos años. Como se ha hecho en relación con el sector del papel, queda remitido al análisis de la actividad de administración de los Convenios el seguimiento de la forma en que la progresiva prolongación de la vigencia convencional se ha traducido en un incremento de la complejidad de la actividad negociadora, y en la adopción de medidas de flexibilización y ajuste del texto pactado a las vicisitudes que experimente la empresa.

4. LOS ÁMBITOS GEOGRÁFICOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS SECTORES ESTUDIADOS. EL PLANTEAMIENTO DE PROBLEMAS DE ARTICULACIÓN CONVENCIONAL

Como ya hemos tenido ocasión de ver, en la negociación colectiva de los sectores considerados, durante un prolongado periodo de tiempo, la pauta negociadora se ha ido articulando en torno a dos unidades de negociación: la nacional de rama, y la de empresa, entendida las más de las veces en el sentido de sede de prestación material del trabajo y con cierta tendencia a ignorar las realidades de empresas agrupadas. Ahora bien, siendo ésta la tónica general, recientemente se detectan alteraciones de este estado de cosas que, en principio, parecen obedecer a estrategias permanentes, por lo que merecen algún análisis más detenido.

4.1. La negociación sectorial en ámbitos inferiores al estatal en el sector del Papel

Ya se ha tenido ocasión de subrayar adecuadamente la estabilidad de la unidad de negociación del sector de la industria papelera, y la disciplina de las partes negociadoras, que ha permitido la sucesión de años en que el Convenio nacional se erigía en única norma sectorial reguladora del trabajo en esta rama de la industria, sin que se registrase negociación en niveles territoriales inferiores.

Esta situación ha comenzado a cambiar recientemente. De hecho, a partir de 2001, cuando por acuerdo de 25 de mayo de 2001 se aprueba el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa. En éste, resulta clara la influencia del Convenio estatal, pero también su voluntad de erigirse en la única norma reguladora de la materia en la zona, sin otra alternativa que los Convenios que puedan suscribirse en las empresas (arts. 3 bis, para la posibilidad de acuerdos sobre trabajo non stop y corretornos a este nivel) y, en buena medida, la intención de diseñar el proceso negociador sobre bases parcialmente diferentes.

Para empezar, y a diferencia de la que ha sido pauta de los Convenios estatales, en los que ahora estudiamos la duración del convenio provincial es indefinida (art. 3), si bien la Disposición Adicional 5ª del Convenio permite que las partes firmantes lo denuncien en periodos de 5 años.

La generalización de la estabilidad del texto convencional que se deduce del pronunciamiento que se acaba de describir ha de coordinarse, necesariamente, con medidas de adaptación que hagan innecesario el recurso a la denuncia del Convenio y la inestabilidad que ello genera. Por ello, las Disposiciones Adicionales implantan una Mesa Negociadora Permanente, compuesta por 8 representantes de los sindicatos y 8 de ADEGi, asociación patronal firmante del Convenio. Las funciones de la Mesa Permanente son variables; en principio, al tratarse el presente de un “convenio básico” es posible renegociar o innovar su contenido por acuerdo de la Mesa, convocada por cualquiera de las partes firmantes en las condiciones reguladas en el propio Convenio (Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera), de modo que ésta es una competencia de negociación potencial directa, atribuida por la comisión negociadora del Convenio, de licitud dudosa, al menos si se tiene en cuenta la tradicional doctrina de los tribunales españoles sobre la diferencia entre la Comisión Negociadora –a seleccionar y constituir conforme a lo dispuesto en el RET– y la Comisión Paritaria *ex art. 91 ET*, cuya naturaleza compartiría en última instancia la Mesa del Convenio guipuzcoano.

Aparte estas funciones de modificación e integración del texto del Convenio, incumben a la Mesa funciones de seguimiento de lo negociado, generales, y en relación con ciertas materias, debiendo reunirse como mínimo 4 veces en el año. Tales materias son, según lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta: “situación actual económica; situación social y laboral; situación productiva; puestos de trabajo y creación de éstos; expedientes de crisis; cambios de titularidad de la empresa; reducción de jornada; situación del mercado nacional e internacional; cumplimiento del art. 10 en materia de descansos”. Se trata de un listado heterogéneo que, en realidad, no diverge mucho de la atribución de competencias de una Comisión Paritaria tipo, pero interpretado el precepto en relación con la Disposición Adicional 2ª se evidencia que sobre estas materias existe un mandato de negociación –‘revisión’– permanente, que podrá usarse o no, pero existe siempre.

No parece que existan dudas sobre la licitud de la existencia misma de este Convenio, habida cuenta de la flexibilización que en la prohibición de concurrencia introdujo la reforma del art. 84 ET en 1994⁶⁶, y la posibilidad de esta negociación en ámbitos territoriales inferiores al estatal, necesaria en todo caso puesto que, como hemos visto, el Convenio estatal no contemplaba siquiera la posibilidad de negociación articulada en ninguno de sus pactos desde 1962. Ahora bien, dicho esto, resulta bastante más cuestionable que el Convenio provincial ignore la prohibición estatutaria de pronunciarse sobre ciertas materias, que necesariamente han de ser reguladas en el nivel superior: modalidades de contratación excepto para su adaptación al ámbito de que se trate, periodo de prueba, grupos profesionales, régimen disciplinario y normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica. La sola lectura del Convenio provincial⁶⁷ demuestra, no obstante, hasta qué punto se trata de realizar un código exhaustivo de las condiciones de trabajo en las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, a partir del cual el convenio estatal no es tomado en consideración como contrapunto o instancia integradora de las normas del Convenio inferior. La prohibición de concurrencia, de este modo, resulta abiertamente ignorada y los preceptos enunciados estarían viciados, por tanto, de nulidad.

Como quiera que sea, y en confirmación última de lo que se acaba de decir, el Convenio provincial pretende ser excluyente del homólogo estatal, si bien este efecto se alcanza implícitamente, por obra de la remisión normativa: “para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo Básico, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Leyes y disposiciones de desarrollo” (Disposición Final). Un precepto de validez cuestionable, en cuanto desconoce un esquema de articulación de las fuentes convencionales que tiene sus raíces en las mismas leyes a las que remite el Convenio de ámbito inferior.

4.2. La negociación sectorial en niveles inferiores al nacional en el sector de Artes Gráficas, Prensa y Edición

En este complejo sector económico, a pesar de la apariencia de estabilidad en la delimitación del ámbito convencional nacional de los Convenios de Artes Gráficas, la situación no lo es tanto en realidad por varias razones.

⁶⁶ Sobre el impacto que ha supuesto en el alcance de la prohibición de concurrencia la reforma del art. 84.2 ET, en un supuesto semejante -aunque referido a Convenio de otro sector-STS (IV) 17 octubre 2001 (RA 3075) y STS (IV) 3 noviembre 2000 (9631).

⁶⁷ Sólo su articulado -dejando de lado las Disposiciones Adicionales, Finales y Transitorias, cuyo contenido es más de índole obligacional o de desarrollo de lo pactado-la distribución del Convenio provincial es la siguiente: -jornada y tiempo de trabajo, arts. 6 a 11; licencias retribuidas, maternidad y excedencias; arts. 12 y 13.; prendas de trabajo, art. 14;

- La primera, el desgajamiento de algún subsector a escala autonómica, que es lo que sucede con el de Editoriales de Galicia⁶⁸, cuyo de ámbito de aplicación reproduce la definición elaborada a escala estatal, para referirse a “todas las empresas editoriales...las que se dediquen, con o sin talleres gráficos, a la edición de libros, folletos, fascículos, comics, y revistas (periódicas o no) que no estén expresamente incluidas de acuerdo con la legislación vigente en el ámbito de las empresas de prensa” (art. 1.2), al que podrán adherirse las empresas incluidas en el ámbito de otros convenios cuya actividad sea “igual o afin (distribución)” a la antes descrita (art. 1.4).
- La segunda, el desgajamiento de Convenios concurrentes en su integridad desde el punto de vista funcional, pero de ámbito estrictamente autonómico, lo que señaladamente sucede en Navarra⁶⁹ y en el País Vasco, si bien para las provincias de Vizcaya y Guipuzcoa⁷⁰.

Resulta evidente la influencia de la implantación de organizaciones sindicales de estricto ámbito autonómico tanto en Navarra –donde ELA-STV y LAB han sido firmantes del respectivo Convenio junto a USO, CCOO y, por la patronal, ADEGRAN, salvo el de 2003, firmado solo por UGT– como en Vizcaya o Guipúzcoa –donde han sido firmantes LAB, CCOO y UGT, junto a ADEGI, ó la Asociación de Empresarios de Artes Gráficas de Vizcaya–. Sobre todo ante el seguimiento literal de la delimitación de los ámbitos funcionales de los Convenios, que reproducen las pautas de los nacionales, sin el añadido de los vocablos informáticos que figuran en éstos desde 1996.

igualdad y no discriminación, art. 15; seguridad y salud laborales, arts. 16 a 18; contratación, ascensos y periodo de prueba, arts. 19 a 30 ; traslados, arts. 31 a 38 ; ceses (para personal temporal) arts. 38 a 42 ; trabajos de categoría superior e inferior, arts. 42 y 43. ; estructura y cuantía del salario, arts. 44 a 49 (y tablas anexas); tratamiento económico del absentismo, art. 50 ; jubilación, art. 51 ; servicio militar y objeción de conciencia, art. 52; euskera, art. 53; pago del salario, art. 54; dietas, art. 55; anticipos, art. 56; seguro colectivo, art. 57; grupos y categorías profesionales, art. 58; comisión paritaria, art. 59; delegados de personal y comités de empresa, Arts. 60 a 64; secciones sindicales de empresa, arts. 65 y 66; disposiciones comunes, art. 67; asamblea, y otras reglas colectivas art. 68 a 71; formación profesional, art. 72; solución de conflictos, art. 73; faltas y sanciones, art. 74; contratación y empleo, art. 75; fondos de pensiones, art. 76.

⁶⁸ Cuyo primer Convenio es publicado por Res. 2 mayo 1996. Se han ido aprobando otros Convenios sucesivamente: el de 1998 (publicado por Res. 13 julio); y el de 2002 (Res. 5 julio).

⁶⁹ El primer Convenio se publica por Res. 6 y 29 marzo 1989; sigue consolidándose la unidad de negociación en 1990 (Convenio publicado por Res. 23 mayo 1990); en 1992, Res. 30 abril; en 1994, Res. 16 mayo; en 1997, Res. 28 abril; en 2000, Res. 11 mayo; y en 2003, Res. 21 mayo.

⁷⁰ Lo que sucede a partir de sendos acuerdos de 7 de junio de 2001, para el sector en Guipúzcoa y de 22 de junio del mismo año, para el sector en Vizcaya. El 28 de junio de 2002 se suscribe otro acuerdo para el sector en Vizcaya para los años 2002 y 2003.

La misma parece ser la causa del desgajamiento en Galicia, al menos si se tiene en cuenta que los firmantes de los Convenios de 2000 y 2002 han sido la CIGa y la Asociación Galega de Editores, y se manifiesta sobre todo en la reiteración de contenidos con el Convenio estatal y la falta de consolidación del ámbito de las empresas editoriales como unidad de negociación, pese a la fractura que en su momento se experimentase por el sector durante la vigencia de las últimas ordenanzas Laborales.

Ninguno de los acuerdos que se han enunciado ha supuesto una conducta que se desconociese por los negociadores a escala estatal desde las primeras manifestaciones convencionales posteriores a la vigencia del ET. Como se ha dicho, los sucesivos Convenios de Artes Gráficas preveían y autorizaban la negociación en unidades territoriales inferiores, si bien trataban de contenerla en cierto modo mediante la implantación de normas de articulación desde el Convenio de 1982, que fueron plenamente desarrolladas en el texto de 1989. Veamos la forma en que tal cosa tuvo lugar.

El CC de 1982 permitía la negociación en ámbitos inferiores, si bien sometida a alguna condición (art. 1.5):

- La negociación deberá decidirse por acuerdo conjunto de ambas partes, pues si no se trata de revisar un convenio ya vencido no existe deber de negociar.
- Los convenios de ámbito inferior no podrán pronunciarse sobre las materias que determine la Comisión correspondiente del Convenio general.
- Por último, el Convenio general es de aplicación subsidiaria en lo no previsto en los ámbitos inferiores y es norma imperativa para los negociadores de ámbito inferior en las materias que determine la correspondiente Comisión prevista en el Convenio –la Comisión de Refundición de Normas prevista en el art. 16.3–.

Como se ha anticipado, es en 1989 cuando se precisan esas materias que apenas quedaban apuntadas en el Convenio de 1982. De este modo, el apartado 5 del art. 1, tras reiterar las reglas que autorizaban la negociación en ámbitos inferiores, añade:

- Por un lado, la concreción de las materias reguladas en el Convenio estatal a las que los de ámbito inferior deberán “necesariamente, acomodarse...: art. 7.3.- en cuanto a la estructura y naturaleza de los distintos componentes de las retribuciones económicas que puedan percibir los trabajadores afectados, aún cuando puedan negociarse las cuantías de las mismas; art. 8.1, en cuanto a que debe existir una cuantificación máxima anual de la jornada de trabajo, sin perjuicio de que ésta se determine, además, de acuerdo con otros períodos (semanal, diaria, etc.); art. 8.4., sobre regulación del régimen de

vacaciones, aún cuando sea negociable su duración y periodo de disfrute; art. 8.6., sobre bajas por enfermedad o accidente, pudiendo variarse la cuantía de las prestaciones económicas complementarias a cargo de la empresa”.

- Se establecen las materias sobre las que no podrán pronunciarse los Convenios de ámbito inferior, “a excepción de los Convenios o acuerdos de empresa o centros de trabajo”: “art. 1.2., ámbito funcional; art. 1.4, ámbito personal; art. 6.1, sobre la clasificación del personal, definición de puestos de trabajo y puntuaciones de las distintas categorías”.
- Finalmente, se explicita el compromiso de las partes firmantes de “no promover nuevas vías de contratación colectiva dentro del ámbito funcional de este Convenio”. Todo ello en unos términos que ya no se alteran hasta la actualidad.

Como primera aproximación, parece que no se ha objetar nada a la desagregación que se ha descrito, como tal, desde el momento en que un Convenio Colectivo, en los términos previstos en el art. 83.2 ET –suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal– establecía la autorización y condiciones para la articulación en el sector de Artes Gráficas⁷¹.

Ello porque los condicionamientos opuestos por el Convenio nacional no lo eran a la desagregación en sí, sino a los contenidos de los Convenios de ámbito inferior, que deberían respetar lo pactado a escala nacional. En este punto, el Convenio nacional se hace eco de una fórmula de articulación de la negociación que, aunque más reducida en su intensidad, recuerda a las últimas reformas experimentadas por el art. 84 ET: posibilidad de negociar en ámbitos inferiores al sector nacional y superiores a la empresa, y prohibición de regular ciertas materias en esos niveles intermedios. Así las cosas, no parece que estos condicionamientos hayan sido observados en los Convenios sectoriales menores de que hemos hablado, de donde que haya que emitir un juicio negativo sobre su licitud, por infracción de este último inciso del art. 84 ET.

- En el caso del Convenio de Editoriales de Galicia porque, desde el mismo principio, afecta al ámbito funcional del Convenio, desgajando la unidad de negociación –estable desde mediados de los años 70– para segregar el sector editorial. Por lo demás, y como se ha dicho, se trata de un Convenio completo: organización del trabajo, grupos y categorías, movilidad funcional y geográfica, formación,

⁷¹ Una fórmula que la jurisprudencia aceptó, como se desprende de la doctrina sentada en SSTs-IV de 23 de octubre de 1995 (7864); 2 diciembre 1996 (8991); ó 18 febrero 1999 (2600), los dos primeros en relación con la posible concurrencia de Convenios provinciales de sector respecto de los Convenios nacionales (de construcción en la primera citada y de hostelería en la segunda).

etc. (arts. 5 y 6), retribuciones, estructura, cuantía, reglas para el pago (art.7), mejoras sociales (art. 8), jornada y tiempo de trabajo, así como permisos y suspensiones de los contratos (art. 9), excedencias (art. 10), premios, faltas y sanciones (art. 11), seguridad y salud laborales (art. 12), remitiendo el art. 13 la legislación general para todo lo no previsto en él, y remitiendo a la negociación posterior en la Cláusula Adicional para una adecuada actualización de las definiciones y del catálogo de categorías y grupos profesionales.

- En los casos de los Convenios de Artes Gráficas de Vizcaya y Guipúzcoa porque, aunque no cuestionen el ámbito funcional que se ha delimitado a escala nacional, y no se establezcan “subsectores” en el sentido que hemos visto en el Convenio de Galicia, los Convenios provinciales son claramente Convenios con vocación de erigirse en la única fuente reguladora de las relaciones laborales en el sector, ignorando el Convenio estatal, y desconociendo sus prohibiciones y limitaciones, aunque, eso sí, no exista un listado de categorías y grupos profesionales, sin que de ello quepa deducir que no se vaya a elaborar en un futuro en el marco del “Convenio Básico” que es el provincial de Guipúzcoa, y más aún con el precedente que supone que ese listado sí exista en Vizcaya (art. 6). Un nuevo caso, pues, en que la formulación de Convenios provinciales tiende a establecer un diálogo entre el Convenio de Comunidad Autónoma o provincial y la ley estatal, puenteando claramente el nivel nacional de negociación.

No sucede lo mismo con el Convenio de Navarra, que es un pacto predominantemente dirigido a la jornada y el salario, sin comprometer la función del pacto nacional, al que expresamente se remite para lo no previsto en el Convenio provincial en aspectos tan cruciales como, por ejemplo, las categorías y grupos profesionales.

4.3. Los principios de aplicación de normas en la negociación colectiva

Gran parte del contenido de este apartado ha sido adelantada en epígrafes anteriores –sobre todo al hacer referencia a los ámbitos geográficos y a los problemas de articulación, pero debe hacerse ahora referencia a la forma en que, legalmente o no –tal cosa es el contenido del análisis sobre la articulación– los Convenios se representan sus mutuas relaciones y el juego de las remisiones inter-normativas.

4.3.1. En el sector del Papel

El punto de partida es que el Convenio estatal no contiene norma alguna que establezca prioridad de sus reglas sobre las pactadas a nivel

inferior, de tal modo que la única referencia a otras instancias de determinación de las condiciones de trabajo es hecha en relación con las condiciones más beneficiosas, instituidas a título individual o colectivo (art. 2.2). Esta relativa dejación a escala estatal deja abierta una amplia gama de soluciones en niveles inferiores, y no faltan ejemplos al respecto, aunque ciertamente no son muy abundantes.

Básicamente, se detectan fórmulas de fortalecimiento del Convenio pactado, frente a otros Convenios, afirmando su aplicabilidad preferente unitaria sobre cualquier otro, con la clásica salvedad del respeto a las condiciones más beneficiosas alcanzadas a título individual. Y ello tanto si el Convenio que se considera es de sector como si es de empresa. Así, en el Convenio de pastas de papel de Guipúzcoa, art. 3 bis, se establece que “El presente Convenio Colectivo Básico, tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las Empresas y trabajadores/as comprendidos/as en su ámbito funcional, todo ello de acuerdo con lo establecido en los arts. 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de las mejoras que pudieran pactarse en los conceptos de Non-Stop y Corretornos en el seno de las Empresas. En el caso de que fuere denunciado en alguno de los períodos establecidos al efecto, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, el texto normativo del Convenio seguirá en vigor (art. 3 bis)”.

En esta misma línea, se sitúan las cláusulas de vinculación a la totalidad, que semejan cláusulas de estilo, de modo que se declara que “la validez del... Convenio Colectivo queda supeditada a su registro por la Autoridad Laboral Competente. Hasta ese momento y, a fin de evitar perjuicio para los trabajadores, las partes aceptan su entrada en vigor en el día de su firma, con efectos al primero de enero de 2001. No obstante, si por cualquier causa el Convenio no fuera registrado, las cantidades entregadas como consecuencia de su aplicación, se considerarán como dadas a cuenta de las definitivas que en su día pudieran corresponder” (Disposición Final 1ª CC Ence de Huelva). El Convenio de Celulosas de Asturias, por su parte, y tras recoger la consabida cláusula de vinculación a la totalidad, concluye que, para salvar el obstáculo que supone la declaración de nulidad total del Convenio “en el mínimo plazo posible se reunirá la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo” (art. 2.1). Una extraña solución la de ratificar un Convenio que se ha declarado nulo previamente, que sin duda apunta al deseo de los firmantes de suspender la vigencia del parcialmente anulado hasta tanto se rectifique su contenido. Más ortodoxa es la solución que proporciona el CC de Industrial Cartonera, pues, de acaecer una declaración judicial de nulidad “se reconsiderará la totalidad de su contenido por la comisión deliberadota si por la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del art. 90 ET se adoptarán las medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria así lo

hicieran necesario” (art. 3). Una vinculación parcial a la totalidad es, en cambio, la que establece el Convenio de Smurfit Ibersac Las Palmas, art. 8, según el cual “no se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente (una posibilidad de reconsiderar el Convenio ante una anulación judicial o innovaciones normativas) el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación”.

Como ya se ha adelantado, no son en cambio abundantes las cláusulas que impongan algún tipo de complementariedad entre el Convenio de que se trate y el Convenio estatal o de otro ámbito. Alguna hay, sin embargo. Así, en el Convenio de ENCE Pontevedra se establece una remisión al Convenio estatal de Papel en el apartado de “faltas y sanciones” (DF 2ª), remisión que se reproduce en el Convenio de ENCE Huelva, DF 2ª, si bien extendida a todas las materias en que se detecten lagunas en el Convenio de empresa.

4.3.2. En el sector de Artes Gráficas

En este sector y en sus subsectores la situación es parcialmente distinta respecto de la que se acaba de mencionar en el sector del papel, en el sentido de que son más frecuentes las cláusulas de relaciones mutuas entre los diversos convencionales, si bien el sentido global de las que existen no se diferencia de las que acabamos de ver.

De ese modo, el punto de partida es, igualmente, la afirmación de la suficiencia del Convenio de que se trate, y la preferencia por su aplicación íntegra, como una unidad, con independencia del panorama convencional anterior o de las modificaciones que puede éste experimentar con posterioridad. Modelo típico al respecto es esta cláusula del Convenio Colectivo de la Editorial del Pueblo Vasco SA: Disposición Final “*Primera*. – El presente convenio, durante su vigencia, se aplicará con exclusión de cualquier otro, sustituyendo al anterior en su totalidad. Por consiguiente se aplicará íntegramente lo dispuesto en éste”. En el mismo sentido, sin agotar los ejemplos, dispone la DA 2ª del CC del Diario ABC SL que “las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos de tales materias se hayan establecido, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas de carácter individual o colectivo reconocidas por la empresa y todas aquellas emanadas de resoluciones judiciales que afecten a los trabajadores individual o colectivamente”. Como puede comprobarse, esta segunda cláusula nos introduce directamente en el ámbito del llamado principio de condición más beneficiosa, igualmente reconocido de forma unánime en la negociación colectiva del sector, si bien descartando –como ya lo había hecho la jurisprudencia– que puedan considerarse tales las que resulten de la suce-

sión normativa⁷². Llama la atención, sin embargo, la mención de condiciones más beneficiosas de carácter colectivo que, aunque sean posibles en la casuística jurisprudencial, no suelen ser mencionadas en otros textos convencionales.

Frecuentes resultan también las cláusulas de vinculación a la totalidad, en su más clásica expresión: Art. 8 CC Unidad Editorial SA “lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo constituye en principio un todo indivisible por lo que en caso de que cualquier decisión administrativa o judicial dejase sin efecto cualquiera de sus disposiciones que constituyan contenido esencial del mismo o que afecten al equilibrio prestacional de lo recibido por ambas partes negociadoras, el Convenio quedará en su totalidad sin efecto, pasando a regirse los contratos de trabajo de la plantilla por las disposiciones generales hasta que, en su caso se concluyese un nuevo acuerdo colectivo”. Ello sin perjuicio, obviamente, de la renegociación del Convenio en aquellos extremos afectados por la resolución judicial que compromete el equilibrio del Convenio, como recuerda el CC del Diario El País SA: “Art. 8. Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad, aplicándose entretanto las normas del Convenio anterior”⁷³. Se trata de un tipo de cláusula muy frecuente, que no deja de plantear serios

⁷² Artículo 6 del CC de Unidad Editorial SA, por ejemplo: “Cláusula derogatoria. A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocían en aquél, salvo los que también se reconocen en el presente, si bien con el régimen jurídico que ahora se establece”; en esta línea pueden citarse también los Convenios de Daniel Aguiló-Zaragoza, art 7, que es especialmente exhaustivo pues declara sustituidas por el nuevo Convenio “las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes en la empresa a su entrada en vigor en cualquiera de las relaciones laborales afectadas por el mismo, quedando todas ellas comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía”. Discutible resulta, en cambio, la solución adoptada por el Convenio de El Diario de Teruel, cuyo art. 4 declara que “las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas por las nuevas condiciones pactadas”, extendiendo por tanto la comparación y el principio de norma más favorable a las relaciones ley-Convenio, lo que no parece acertado desde la perspectiva del principio de jerarquía normativa; en una línea semejante se decanta el art. 4 del Convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón: “las condiciones pactadas son compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la empresa o norma legal existente”.

⁷³ No siempre se adopta la red de seguridad de la remisión al Convenio anterior, provocándose los problemas de vacío convencional de que se habla en el texto. Sirva como ejemplo este artículo, el 6, del Convenio de Editorial Cantabria: “establecido el principio de

problemas prácticos pues, en clara vinculación con modelos de control previo de legalidad del Convenio que eran típicos de un modelo intervencionista superado ya, y que sólo parcialmente se recogen en el art. 90.5 ET, no se plantea la posibilidad de control abstracto de legalidad sobrevenido, vigente el Convenio, en cuyo caso, la decadencia de éste podría generar una importante laguna convencional, de ahí que, probablemente, la virtualidad de las cláusulas de vinculación a la totalidad deban ser concebidas como afectadas por una vigencia temporal muy limitada. De alguna manera, esa parece ser la tesis que subyace al art. 8 del CC del Grupo Recoletos, según el cual "Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, si cualquiera de los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo, resultase anulado o modificado por intervención de la autoridad laboral y/o judicial, quedará sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todos los demás artículos del Convenio Colectivo, pudiéndose también negociarse de nuevo, aquellos que ambas partes consideren relacionados con el que se anula, en un plazo no superior a treinta días desde la notificación por parte de la autoridad competente". Algunos Convenios, sin embargo, interpretan esta cláusula de otra manera diferente de la generalizada, haciéndola equivaler a compromiso de ambas partes de cumplir en su totalidad lo pactado, como es el caso, por ejemplo, de los Convenios de Editorial Prensa Canaria, art. 4 y La Opinión de Tenerife art. 5.

Merecen ser reseñadas también las cláusulas que de alguna manera declaran la disponibilidad del Convenio para asumir las mejoras que se introduzcan en Convenios Colectivos futuros⁷⁴—señaladamente el nacional

unidad y de indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la autoridad laboral no aprobase (sic) alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad".

⁷⁴ Así, art. 9 del CC del Grupo Recoletos, según el cual "Se considerará causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio Colectivo pueda pedir la revisión del mismo, el hecho de que por disposiciones legales o convencionales de aplicación general, o por el Convenio Colectivo estatal del sector de prensa diaria, se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo que produjeran un desequilibrio en los términos pactados". En el mismo sentido, art. 7 del CC de Estructura SA, "Si durante la vigencia del presente Convenio se firmase el Convenio de prensa diaria, las partes se comprometen a negociar las posibles mejoras que incorporase dicho Convenio". El CC de Ediciones Primera Plana SA, art. 7, por su parte, establece que "Las disposiciones legales que establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones que se pactan en este Convenio, serán causa suficiente para que pueda ser pedida la revisión del mismo, por pacto entre las partes firmantes". En muy parecido sentido resuelve el CC del Diario El País SA (art. 6) que "Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que por disposiciones legales de rango superior se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente". Para el personal funcionario, y con las lógicas adaptaciones, dispone el CC de la FNMT, Disposición final cuarta que "en la línea con lo establecido en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 16 de septiembre de 1994, y siempre en el marco de las leyes de Presupuestos Generales del Estado, cuando se establezcan

de rama— neutralizando el, de otro modo dominante, principio de norma más favorable conectado con el de compensación y absorción, ambos en su versión clásica⁷⁵.

Mayor variedad presentan las cláusulas que pretenden ordenar la relación entre las normas, situando al Convenio en el contexto del resto del ordenamiento jurídico. Aún así y dentro de esta variedad, ha de destacarse la poca frecuencia con que se toma en consideración que el Convenio estatal opere como norma supletoria —siendo más frecuente la remisión a la normativa estatal, sobre todo en los Convenios de ámbito de Comunidad Autónoma más recientes⁷⁶—. Así, según la Disposición Final 2ª del CC de la Editorial del Pueblo Vasco “para todas aquellas materias que

para los funcionarios públicos medidas correctoras que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo, se aplicará una fórmula similar, en el mismo sentido, para el personal de la FNMT-RCM. Tanto el incremento salarial cuanto la fórmula de mantenimiento del poder adquisitivo se aplicarán de modo inmediato a la publicación de la disposición correspondiente. En cualquier caso, estas actualizaciones tendrán efectos retroactivos a 1 de enero del ejercicio a que se refieran”.

⁷⁵ Ya se ha dicho que es el modelo dominante, con textos que parecen no haber sido cambiados en largo tiempo. Sin agotar los ejemplos, pueden verse en este sentido los Convenios de Unidad Editorial SA, según el cual “Artículo 7. Compensación y absorción. Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio Colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio. El Convenio del grupo Recoletos dispone, Artículo 10., “Compensación y absorción. Habida cuenta de la naturaleza del presente Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras o convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas”. El CC de Estructura SA, art. 7, dispone que “las condiciones en él establecidas serán compensables “con cualesquiera otras que se establezcan por disposición legal o convencional, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores/ras, que las contenidas en este Convenio”. Y el de El País SA, art. 7, dispone que “las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo a la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición superior siempre y cuando las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio”. Por su parte, en el CC del Diario ABC SL, art. 9, se establece que “habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras o Convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas”. Resulta interesante, por la mezcla de nociones de todo tipo que implica, el art. 4 del CC de Inducar, que, una vez declara minuciosamente vigente la compensación y absorción por mejoras de origen legal o reglamentario, concluye afirmando que para los conceptos no económicos, “siempre que no tengan incidencia económica, la comparación se efectuará en cómputo individualizado o analítico en relación con la nueva normativa legal o reglamentaria, y para su eficacia o no se estará a la aplicación del principio de la norma más favorable para el trabajador”.

⁷⁶ Aunque no sólo, por ejemplo, el CC del Diario ABC SL, Disposición Adicional 2ª remite para lo no previsto en él a lo dispuesto en la legislación estatal de aplicación.

no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio se estará a lo que sobre las mismas establezcan el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter laboral que sean publicadas en el BOE, en el BOPV, o en el BOB y al mismo tiempo sean de obligado cumplimiento.” Más variada es la previsión de normas supletorias del CC de Unidad Editorial SA, art. 6, según el cual “en todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a los usos habituales de la empresa, a las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas, siendo las del sector de prensa y, dentro de ellas, las más cercanas en el tiempo”, con lo que la conexión entre éste y el Convenio nacional se reconoce neutralizando el juego de la absorción.

La Ordenanza Laboral pervive, si bien parcialmente y por tiempo limitado, en el CC del Diario ABC SL, DA 1ª, según la cual “Ambas partes manifiestan el compromiso de continuar llevando a cabo las reuniones de trabajo y negociación que tienen como objetivo llegar a un acuerdo sobre definición de funciones, clasificación de puestos de trabajo, establecimiento de niveles y conceptos retributivos que sustituya en todos sus términos lo que venía establecido sobre estos temas en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y el presente Convenio Colectivo. Todo ello, sin que suponga incremento alguno de las tablas salariales, salvo pacto expreso de las partes. Por consiguiente, hasta tanto se llegue al acuerdo aludido, continuarán vigentes las definiciones de funciones, clasificación de puestos de trabajo y conceptos retributivos que venían recogidos en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa en tanto no se opongan a los establecidos en el presente Convenio Colectivo”. En parecidos términos se pronuncia el CC de La Vanguardia, art. 10, “durante la vigencia de este Convenio la Comisión Paritaria negociará una modificación del texto del actual Convenio, que permita la incorporación de los preceptos de la derogada Ordenanza que actualmente son de aplicación. En tanto no se efectúe el cometido anterior, esta seguirá siendo de aplicación como derecho supletorio en igual forma que lo ha sido hasta el presente”.

Parecidamente los Convenios de La Opinión de Tenerife, art. 6 “en todas las materias no reguladas oir el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes”; Editorial Prensa Asturiana- La Nueva España, art. 6, con este escueto enunciado bajo la rúbrica “Normas supletorias”: “se estará a lo dispuesto en las normas generales establecidas por el Estatuto de los Trabajadores”; a “la normativa legal y vigente aplicable” se refiere el Convenio de Editorial Cantabria, art. 8

Capítulo IV

LAS BASES DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL. INGRESO AL TRABAJO, PERIODO DE PRUEBA Y RECURSO A TRABAJADORES CEDIDOS POR ETT

1. INGRESO AL TRABAJO

1.1. Introducción

El tratamiento del ingreso al trabajo, los procedimientos y los principios que lo rigen, tiene diversa intensidad en los sectores que nos ocupan, y aún dentro de cada sector, presenta apreciables diferencias de Convenio a Convenio, lo que dificulta cualquier intento de tratamiento conjunto. Por esa razón, seguiremos aquí también la metodología de diversificar el análisis en función de los grandes sectores que se han acotado para este estudio y, a su vez, de precisar y diferenciar según se trate de sector o empresa cuando la cantidad y calidad de las reglas convencionales justifique este detenimiento.

1.2. El ingreso al trabajo en los Convenios del sector del Papel

El Convenio nacional del sector de Pastas, Papel y Cartón dedica al ingreso en las empresas, y a los temas conexos, su Capítulo VI (“Contratación, Ingresos, Ascensos, Ceses y Plantillas”), con una sistemática en cierta medida desordenada pero tendencialmente exhaustiva. El punto de partida es obvio: corresponde a la Dirección de la Empresa adoptar las decisiones clave por lo que hace a la determinación del volumen de plantillas, si bien manteniendo una relación de información sostenida con la representación de los trabajadores. En efecto, se impone por el art. 6.19, una obligación expresa para las empresas de informar a los representantes

del diseño de la plantilla, que habrá de realizarse anualmente atendiendo a su evolución pasada y a sus perspectivas de futuro, en la forma y términos convencionalmente establecidos y manteniendo la obligación de informar a lo largo del año, con cadencia trimestral¹, en los términos esbozados por el art. 64.1.1 ET. Consecuentemente con esta capacidad de diseñar la plantilla de la empresa, recuerda el art. 6.1 del Convenio que “la decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección” previo el cumplimiento de las correspondientes obligaciones de información a los representantes de los trabajadores. Y a la Dirección corresponderá también “la determinación de las personas que deban cubrir los nuevos puestos”, si bien con sujeción a lo previsto en el Convenio.

Pues bien, lo que dispone el Convenio al respecto se puede ordenar en una serie de elementos concurrentes: en primer lugar, el principio básico a la hora de atender a las necesidades de la empresa generadas por vacantes o por puestos de nueva creación será procurar cubrir los puestos con personal ya empleado, de modo que se atiendan las expectativas de promoción de éstos (art. 6.12²). Lo dicho es de ámbito general, salvo para los puestos considerados convencionalmente como de libre designación –básicamente personal de dirección y de servicios médicos– y los Técnicos titulados³. Y, por motivos justamente contrarios, se exceptúan parcialmente de la regla general de concurso libre entre el personal ya

¹ *Artículo 6.19. Plantilla.* 1. En el último trimestre de cada año las empresas informarán a los representantes del personal de la evolución de la plantilla durante el año, así como de las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación utilizadas, junto con el número de horas extraordinarias realizadas. 2. En base a ello las empresas fijarán las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc. De tales previsiones y objetivos se informará a los representantes del personal. Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, se harán desglosando los trabajadores por áreas y divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, indicando también las Correspondientes modalidades contractuales. 3. Trimestralmente se informará a los representantes del personal de la evolución de las previsiones señaladas, así como de los proyectos para el trimestre siguiente, detallando las modalidades de contratación a utilizar. 4. Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello se informará a los representantes del personal.

² Ver su texto en nota siguiente.

³ “*Artículo 6.12.* Las categorías y puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 10 a 14 y los técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación de la empresa. Las plazas en los restantes grupos únicamente serán de ingreso cuando no exista dentro de la empresa personal que haya superado las pruebas para ocuparlas”. Según la referencia convencional, los trabajadores incluidos en esta área de libre designación serán: *Anexo I.* “Grupo 10: A.T.S. Jefe de Sección de Fabricación. Jefe de Servicios. Jefe de Control de calidad. Jefe de Oficina Técnica. Analista de Proceso de Datos. Delegado de ventas. Grupo 11: Jefe de Fabricación. Jefe de Ventas. Jefe de Mantenimiento. Jefe de Laboratorio. Jefe de Informática. Jefe Administrativo. Médico de Empresa. Jefe de Personal. Grupo 12: Técnicos Jefes. Grupo 13: Subdirectores. Grupo 14: Directores”.

empleado también las designaciones de personal perteneciente a los Grupos 2 y 3⁴, que preferentemente serán cubiertas por personal de la empresa con capacidad física disminuída –salvo que el tipo de trabajo a desarrollar sea de tal índole que requiera una formación o unas cualidades específicas–. En concreto, las personas llamadas a cubrir los puestos habrán de ser seleccionadas por concurso oposición⁵, retornándose de este modo a la que es regla general para la cobertura de puestos por vacante, promoción o nuevo ingreso.

Como se acaba de apuntar, la selección de personal en el sector ha de tener lugar a través de sistemas de concurso oposición, mediante pruebas que deberán ser publicadas y comunicadas por la empresa con un mínimo de 10 días de antelación a la fecha prevista para su celebración⁶. Las pruebas tendrán lugar ante un Tribunal calificador compuesto por cuatro vocales: dos en representación de la Dirección, y dos en representación del Comité de Empresa o Delegados de Personal, siempre que pertenezcan a la misma o superior categoría profesional que la del o los puestos ofrecidos. En el caso de que no se diera esta última circunstancia, “podrán ser designados por éste entre otros miembros de la plantilla” (art. 6.17). La condición paritaria del Tribunal no obsta a la capacidad de decisión de la empresa también desde este punto de vista, en la medida en que uno de sus representantes ostentará voto de calidad en casos de empate⁷. Sentadas las reglas anteriores, el concreto procedimiento por el que se han de desarrollar las pruebas queda remitido a la negociación a nivel de empresa.

⁴ Según el mencionado *Anexo I del Convenio*, pertenecen a estos grupos las categorías siguientes: “Grupo 2: Jardinerero. Portero. Ordenanza. Ayudante de Cocina. Camarero. Pesador. Guarda-Sereno. Grupo 3: Conserje. Telefonista. Dependiente Economato. Despachador. Auxiliar de Control de Calidad.”

⁵ “*Artículo 6.16.* El personal de los grupos 2 y 3, estará integrado preferentemente por aquellos trabajadores de la empresa que por motivos de edad, enfermedad, accidente, etc., tengan su capacidad física disminuída, con la única excepción de aquellos puestos de trabajo que para el desempeño de su función precisen, dentro de estos grupos, estar en posesión de alguna especialización o de las facultades físicas necesarias para cubrir el nuevo puesto de trabajo. En el supuesto anterior, la empresa, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, determinará en cada caso la procedencia de cubrir las vacantes de estos grupos con el personal adecuado. Los ascensos y provisión de vacantes en estos grupos serán por concurso- oposición entre todos los trabajadores de la empresa con capacidad disminuída por alguno de los motivos enunciados anteriormente.”

⁶ “*Artículo 6.13.* Las empresas vendrán obligadas a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con al menos diez días de anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tabloneros de anuncio de la empresa.”

⁷ “*Artículo 6.17.* Los tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos estarán formados por cuatro vocales, dos de ellos designados por la Dirección de la empresa y los otros dos, miembros del Comité de Empresa, designados por éste y de igual o mayor categoría o grupo profesional que los de las plazas que hayan de cubrirse. En caso de que no haya dos miembros del Comité de igual o superior categoría o grupo profesional, podrán ser designados por éste entre otros miembros de la plantilla. La presidencia del Tribunal recaerá en uno de los dos vocales designados por la

Otra de las líneas de tendencia reguladoras de la contratación de personal de nuevo ingreso –o de ascenso, en casos de que sean cubiertas las vacantes por personal ya contratado– viene constituida por el enunciado de una amplia serie de preferencias en la contratación. Ya hemos tenido ocasión de hablar de una de ellas –la reserva de determinadas plazas de oficios auxiliares para personal con capacidad disminuida–, y los arts. 6.2⁸ y del Preámbulo del Capítulo 6 concretan otras opciones al respecto y manifiestan la preocupación de los negociadores por las dificultades de colocación que atraviesan ciertos colectivos de trabajadores. La sola comparación de ambos textos evidencia la contradictoria filosofía que los inspira: uno de ellos, el art. 6.2, prima la previa pertenencia a la empresa en contrato temporal como criterio de selección “en igualdad de condiciones”; el Preámbulo, en cambio, extiende el radio de acción de la cláusula convencional a las “mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de 30 años, parados de larga duración, desempleados mayores de 45 años, (o) minusválidos”: esto es, el radio de acción de las medidas de fomento del empleo diseñadas a escala estatal, a cuyo amparo se celebrarán los contratos con los trabajadores de estos colectivos. Lo cual, obviamente, deja las preferencias de contratación reales reducidas a las dos primeras mencionadas: personal de la empresa con capacidad disminuida y personal que ya estuvo vinculado a la empresa por contratos temporales, en ambos casos, en una opción legítima de los negociadores, alejada de todo propósito discriminatorio y claramente concorde con el principio ya examinado de potenciar a los trabajadores ya empleados como sujetos destinados a cubrir las plazas que se generen en el sector y dejar el acceso de personal externo como ultima ratio.

Culminan las reglas sobre contratación en el Convenio de sector estatal con un precepto, art. 6.20, que en alguna medida evidencia que persisten las reticencias de los negociadores frente a estas modalidades de empresas, pero que en su redacción actual no impone obligaciones complementarias respecto de las legalmente establecidas⁹.

empresa, quien en caso de necesidad, ejercerá su voto de calidad. En cada centro de trabajo se establecerá el procedimiento concreto para la realización de estas pruebas, de tal manera que se garantice la máxima objetividad en su calificación.”

⁸ “Artículo 6.2. La admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones al personal que hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y las fijadas por la empresa en cuanto no se opongan a dicha Ley.”

⁹ “Artículo 6.20. *Empresas de trabajo temporal.* 1. Los contratos de puesta a disposición concertados con ETT se celebrarán cuando se trate de satisfacer necesidades temporales, de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido. 2. No se podrán celebrar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, realización de actividades y trabajos que reglamentariamente estén determinados como peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores. 3. Las empresas deberán informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de la utilización dentro de los diez días siguientes a su realización. 4. Los trabajadores de las ETT tienen derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.”

La pauta marcada por el Convenio estatal de rama influye directamente en el Convenio de Fabricación de Pastas de Guipúzcoa, aunque éste complique bastante alguna de las reglas descritas.

El punto de partida es el ya conocido de asignar a la empresa la capacidad de establecer y diseñar las plantillas con la consiguiente información a la representación de los trabajadores en los términos del art. 64.1.1 ET¹⁰, con el solo añadido de un trámite administrativo innecesario que, en extremo, puede implicar a la Autoridad Laboral en la resolución de discrepancias en materia de plantillas entre la empresa y la representación de los trabajadores, generándose un procedimiento arbitral impropio –siendo el árbitro la Autoridad Laboral– tendente a la determinación vinculante por el tercero del punto controvertido en la fijación y diseño de la plantilla.

Así las cosas, es respetada asimismo la regla general que prescribe el recurso al concurso-oposición para cubrir las plazas vacantes o de nuevo ingreso¹¹, que será juzgado por un Tribunal de composición paritaria, presidido por la Dirección de la empresa o persona en quien delegue¹². Sin embargo, los planteamientos que determinen las preferencias en el acceso a las plazas son bastante más complejos que en el Convenio estatal, condicionando profundamente el juego del concurso, que será interno (y no abierto a terceros) en la mayor parte de los casos. De este modo, pueden señalarse las siguientes reglas-guía:

- Son puestos de libre designación los determinados en el art. 22 del Convenio¹³, que en buena parte coinciden con los enunciados con

¹⁰ Según el art. 19 del Convenio “La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa. La determinación de las personas que deben de cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio”. A su vez, el art. 29 de la norma convencional apostilla que “Plantillas. Todas las Empresas vienen obligadas a formar en el mes de enero de cada año, oídos previamente el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, la plantilla general del personal sujeto a este Convenio, la que será remitida, con el Informe del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, a la Delegación de Trabajo, si se trata de Empresas provinciales, o a la Dirección General de Trabajo, si son de ámbito estatal, para estadísticas y registro en tales organismos, de existir conformidad. De no hallarse conforme el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal resolverá el Organismo Laboral correspondiente recabando previamente informe de la Delegación Provincial de Industria o del Ministerio del Ramo y Organismo correspondiente”.

¹¹ “Art. 23. Las Empresas obligadas a comunicar al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con la debida anticipación a la fecha en la que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tablones de anuncio de la Empresa.”

¹² “Art. 28. Los Tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos, estarán presididos, con voz y voto, por el/la directora/a de la Empresa o un/a representante Suyo/a, y formarán parte de los mismos, también con voz y voto, dos vocales designados/as por el/la Directora/a de Empresa y dos vocales del Comité de Empresa, designados/as por éste, de igual o mayor categoría que el de las plazas que hayan de cubrirse.”

¹³ “Art. 22. Las categorías y puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 12 a 14 y los/as técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación de la Empresa.

tal rasgo en el Convenio estatal¹⁴ pese a la aparente restricción de categorías listadas, salvándose la restricción con la referencia a la libre designación de Técnicos Titulados, cualidad que presumiblemente han de reunir los trabajadores enunciados en las categorías que, mencionadas en el Convenio estatal, son omitidas en éste que analizamos.

- Será puesto de libre designación el de Jefe Administrativo en aquellas fábricas en que haya sólo un trabajador de esta categoría¹⁵. El resto de trabajadores integrantes de este grupo quedan sometidos a la regla general del concurso oposición.
- Habrá de designarse –parece– por concurso interno entre trabajadores de la empresa el personal que haya de ocupar los “puestos de trabajo y categorías de los grupos profesionales 6 a 11 y para Maestro/a Sala Primera”¹⁶, que se convierten así en el núcleo duro de los procesos de promoción reglada.
- En cuanto a las preferencias de ingreso, éstas corresponderán a “los huérfanos de trabajadores/as de la Empresa y en segundo lugar a las personas que hubieran ya prestado servicios como eventuales o interinos y dentro de ambos a los parados/as con cargas familiares” (art. 20 del Convenio). Siendo la segunda enunciada una regla proveniente del Convenio estatal, la primera es, en cambio, propio del Convenio que examinamos, probablemente contraria a la prohibición establecida en el art. 17.1 ET de establecer tratamientos diferentes en función del parentesco con otros trabajadores de la empresa. La prohibición de discriminación cierra las normas dedicadas al ingreso en las empresas del ramo de la provincia, reproduciendo en buena parte

Las plazas en los restantes grupos únicamente serán de ingreso cuando no exista dentro de la empresa personal que haya superado las pruebas para ocuparlas. “

¹⁴ Según la Tabla I del Anexo del Convenio, las categorías integrantes de dichos grupos son las siguientes: “Grupo 12. Técnicos Jefes. Grupo 13. Subdirectores. Grupo 14. Directores.”

¹⁵ “Art. 26. *Administrativos*. Las plazas de Jefes Administrativos y las de Oficiales de 1.ª y 2.ª serán cubiertas por concurso oposición. Cuando en la fábrica no haya más que un Jefe Administrativo, será de libre designación de la empresa entre su personal. Los aspirantes, al cumplir los 18 años de edad, pasarán automáticamente a ocupar plazas de Auxiliares.”

¹⁶ “Art. 25. Los ascensos para puestos de trabajo y categorías de los grupos profesionales 6 a 11 y para Maestro/a Sala Primera, se realizarán entre el personal de la Empresa por concurso-oposición. Quedan excluidos de esta norma los/as técnicos titulados a tenor de lo dispuesto en el art. 22 y los/as administrativos/as a tenor del art. siguiente. El/la trabajador/a que obtenga un puesto de trabajo por concurso-oposición adquirirá los derechos y deberes correspondientes a ese puesto.” Por su parte, las categorías comprendidas en los citados grupos son, según el Anexo del Convenio, Grupo 6. Técnico de Organización 2.ª. Viajante. Oficial Administrativo 2.ª. Contramaestre 2.ª. Grupo 7. Contramaestre 1.ª. Oficial Administrativo 1.ª Técnico Organización 1.ª Delineante. Operador. Asistente Social. Vendedor. Grupo 8. Jefe de Economato. Programador. Delineante Proyectista. Jefe Sección o Encargado. Grupo 9. Jefe de Equipo de Ventas. Jefe de Organización. Jefe de Almacenes. Jefe de Sección Administrativa. Grupo 10. A.T.S. Jefe de Sección de Fabricación. Jefe de Servicios. Jefe de Control de Calidad. Jefe de Oficina Técnica. Analista de Proceso de Datos. Delegado de Ventas. Grupo 11. Jefe de Fabricación. Jefe de Ventas. Jefe de Mantenimiento. Jefe de Laboratorio. Jefe de Informática. Jefe Administrativo. Médico de Empresa. Jefe de Personal.”

el elenco del art. 17.1 ET: “ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.” (curiosamente no se mencionan los casos de parentesco con trabajadores de la empresa, con el efecto antes examinado; otras causas de discriminación omitidas no son ignoradas de forma tan patente). La preocupación de los negociadores por la paridad de género en las empresas del sector es patente, y se manifiesta en la plasmación convencional de reglas adicionales¹⁷ en referencia a la irrelevancia del sexo para el acceso o para la ocupación de puestos de cualquier categoría en las empresas que son coherentes con la evidente masculinización de las empresas del sector.

Por lo que hace a la negociación colectiva de empresa, las reglas del Convenio estatal recobran su papel dominante en la contratación de las empresas del sector, máxime si se tiene en cuenta que en éstas las normas son bastante más flexibles y reconocedoras del papel rector de la empresa en la fase de acceso al empleo¹⁸. De este modo, las reglas sobre acceso se encabalgan sobre el régimen de otras materias, como contratación o periodo de prueba, a las que desde aquí se remite.

¹⁷ “Art. 15. Igualdad y no discriminación. Dentro de la Empresa, los/las trabajadores/as no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política y sindical, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer y sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición del sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.”

¹⁸ Siendo ésta la regla general, pueden citarse como ejemplo los Convenios de Daniel Aguiló Sa Sevilla. *Art. Art. 15.º. Ingresos*: Para ingresar en la empresa será preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de 16 años. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, debiéndose someter todos los aspirantes a un reconocimiento médico inicial que determina su aptitud para el trabajo, dándose preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores de la propia empresa o al personal que hubiese prestado servicios como interino o eventual. La Dirección de Personal entregará a la representación de los trabajadores una relación mensual de todas las altas, bajas y prórrogas de contratos efectuados durante cada mes; asimismo, se facilitarán las copias básicas de todos los contratos suscritos, de conformidad a las premisas contenidas en la Ley 1/92 de 7 de Enero. Con frecuencia trimestral se hará entrega de los boletines de cotización social del personal de este centro de trabajo en Sevilla, así como cualquier restante información sobre cambios de categoría o análogas circunstancias habidas durante aquel periodo trimestral que corresponda. “Por su parte, el Convenio de ENCE Huelva se limita a enunciar principios de política de empleo en su Disposición Adicional 2ª “Fomento del empleo. La Empresa, siguiendo con la línea de fomentar el empleo, en la medida en que sus necesidades lo permitan, tal y como se hizo en Convenios precedentes, se compromete en este tema a lo siguiente: a) Se seguirán los mismos criterios de contratación de personal eventual e interino actuales, anteniéndose respecto a dicho personal, el mayor nivel ocupacional que las necesidades de la fábrica permitan. b) Independientemente de lo anterior, la Dirección del Complejo Industrial, se compromete a renovar plantilla, además de cubrir con nuevas incorporaciones las bajas que se produzcan por jubilación, en las condiciones actuales, y hasta un máximo total de las siguientes incorporaciones, durante la vigencia del convenio. Incorporaciones de personal fijo 25, jubilaciones 25 y c) Independientemente de todo lo anterior impulsará y utilizará, conforme los medios y necesidades lo permitan, las nuevas formas de contratación laboral, en especial el

1.3. El acceso al empleo en los sectores de Artes Gráficas, Prensa y Edición

1.3.1. En los Convenios sectoriales de ámbito estatal

El Convenio estatal de Artes Gráficas dedica al acceso a las empresas del sector reglas bastante más simples que las que se han visto en el ámbito del Papel y que, en lo sustancial, ratifican la posición dominante de la empresa en estas materias, no trabada con mecanismos formales de selección tales como concursos, etc.¹⁹. Las reglas, pues, no son procedimentales, sino sustanciales, mediante la referencia a una serie de aspectos puntuales de la contratación:

- Las preferencias de contratación del personal de la empresa con capacidad disminuía para el acceso a puestos del grupo de “personal subalterno”²⁰, que aún así queda sometida a la decisión que la empresa pueda adoptar a este respecto “con intervención de los representantes de los trabajadores” cuya intensidad no se especifica, aunque en todo caso no se deduce del texto del Convenio que alcance niveles de codecisión.
- En esta línea de preferencias, la enunciación como mérito en todo caso a efectos de contratación de la posesión por el aspirante del “certificado de estudios expedido por la Escuela Nacional de Artes Gráficas o cualquiera otra Escuela similar de carácter oficial” (art. 6.4 *in fine*).
- Finalmente, cierra el texto del Convenio estatal una proclamación del principio de no discriminación literalmente similar a la que hemos examinado en el Convenio de Fabricación de Pastas de

contrato de relevo, aceptando las peticiones del personal mayor de 62 años que desee acogerse a esta modalidad, en los términos que se indican el artículo 14.4 del Real Decreto Legislativo 11/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”

¹⁹ “Artículo 6.4. Ingresos, períodos de prueba, formación laboral y trabajo en prácticas, ascensos, ceses y jubilaciones. 6.4.1 Ingresos. Para ingresar en la empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años. La admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, debiendo someterse a los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles. La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Será considerado como mérito para la admisión el certificado de estudios expedido por la Escuela Nacional de Artes Gráficas o cualquiera otra Escuela similar de carácter oficial”.

²⁰ “Art. 6.4.5. Las vacantes que se produzcan en el grupo de Personal Subalterno, incluso en las categorías de Conserje, Portero y Guardas, serán cubiertas, preferentemente, por el personal operario procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o causas análogas, tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción de los que para el desempeño de su función requieran estar en posesión de todas sus facultades físicas. En este punto, la empresa, con intervención de los representantes legales de los trabajadores, determinará, en cada ocasión, la procedencia de cubrir las vacantes de este grupo con el personal adecuado.”

Guipúzcoa, por lo que hace a las causas de discriminación enunciadas y al relevante papel que entre ellas juega la prohibición de discriminación por razón de sexo²¹.

Los Convenios estatales de Prensa, Diaria y no Diaria, registran significativas diferencias con el estatal de Artes Gráficas, diseñando unos mecanismos de acceso a las empresas –al menos las de grandes dimensiones– más reglados que los previstos en el acabado de mencionar.

Así, en el Convenio de Prensa Diaria, una vez reiteradas reglas legales sobre condiciones de acceso al trabajo y derechos de información de los representantes de los trabajadores²², se impone el procedimiento de concurso-oposición para el acceso a puestos de nueva creación de duración indefinida en los centros de trabajo con más de 150 trabajadores, previo informe a los representantes de los trabajadores. Los puestos de trabajo de naturaleza temporal quedan excluidos de esta regla, como lo están las empresas o centros de menos de 150 trabajadores respecto de la totalidad de los puestos creados. El concurso se desarrollará en principio conforme a lo que se establezca en cada empresa, siempre que se respeten las líneas directrices marcada a escala estatal, que apuntalan sobre todo el carácter “objetivo” de los criterios de selección que se manejen en estos procedimientos²³.

²¹ “Artículo 6.2. Igualdad y no discriminación. Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.”

²² “Artículo 10. Ingresos. I. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento. II. En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución general del sector de Prensa Diaria, situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo, así como acerca de la previsión empresarial sobre la celebración de nuevos contratos. III. Las empresas estarán obligadas a hacer entrega a los representantes de los trabajadores de las copias básicas de los contratos que formalicen”.

²³ “Artículo 18. Puestos de nueva creación, promociones y vacantes. I.a) Para los casos de promociones internas y los puestos de nueva creación, en aquellos centros de trabajo con más de 150 trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes Circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. A estos efectos y siempre que los puestos a cubrir no sean de libre designación, las empresas deberán informar a los representantes legales de los trabajadores, que podrán emitir informe respecto al concurso-oposición. b) Se entiende que este sistema será de aplicación siempre y cuando la cobertura del puesto de destino vaya a ser realizada en su totalidad, exceptuándose expresamente el desempeño temporal de ciertas funciones”.

En igualdad de condiciones, tendrá preferencia el trabajador más antiguo, puntualizando el Convenio que “en ningún caso se producirá discriminación por razón de edad”²⁴.

Por su parte, el Convenio de Prensa no Diaria estatal contempla la elaboración de “la plantilla o escalafón” de la empresa, con cadencia anual (art. 20), en la que se definirán los puestos de carácter estructural necesarios para el funcionamiento de la empresa (art. 15.1), sin que dicho documento tenga efecto alguno “contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa”. De ella deberá informarse a la representación de los trabajadores, así como las incidencias que la afecten: por lo que ahora interesa, la generación de vacantes o la creación de plazas²⁵.

El principio general es que la cobertura de plazas vacantes se ofrezca prioritariamente a los trabajadores ya contratados, para lo cual deberá procederse a la publicidad de la convocatoria del oportuno concurso o prueba de selección internos, ostentando preferencia para la ocupación de la plaza el trabajador más antiguo “que estuviera sujeto a una medida de contratación temporal” (art. 15 c) en cada sección. Sólo si resultan fallidos estos procedimientos de promoción interna se procederá a la contratación de personal externo, previo informe a la representación legal de los trabajadores²⁶.

1.3.2. En los Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal

El Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa concentra su atención, a la hora de regular el acceso como en relación con el resto de las materias, en la prohibición de discriminación “por ninguna cuestión”, si bien se revela un especial interés por la discriminación por razón de sexo y edad²⁷.

²⁴ “Art. 18.III. Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá a las empresas el decidir sobre la solicitud de ocuparla, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, el trabajador con más antigüedad. En ningún caso se producirá discriminación por razón de edad. III. A estos efectos, las empresas vendrán obligadas a comunicar al los representantes de los trabajadores de la existencia de vacantes”.

²⁵ Art. 15, *Contratación e Ingreso*. “...cada vez que se produzca una vacante, la empresa la cubrirá en las siguientes condiciones: a) Obligación de la empresa de informar a los representantes legales de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación”.

²⁶ Art. 15.2. “Cuando la empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o su sustitución por ascenso o baja, deberá realizar una prueba de aptitud entre los trabajadores conforme a lo regulado en este artículo. En caso de no quedar cubierto tras la realización de la correspondiente prueba, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores, con una antelación de quince días, su decisión de realizar la contratación con personal ajeno a la empresa”.

²⁷ “Artículo 54.º *Igualdad y no discriminación*. Dentro de la empresa los trabajadores no podrán ser discriminados por ninguna cuestión. Se respetará el principio de igualdad de acceso, siempre que se reúna la titulación y condiciones exigidas, en todos los puestos de trabajo, sin discriminación por razón de sexo y edad. Cuando se produzca una convocatoria

Finaliza el precepto dedicado al tema con una enigmática previsión sobre la no consideración como faltas de asistencia de las motivadas por prisión o procesamiento del trabajador, claramente fuera de lugar en este ámbito.

El de Vizcaya para el mismo ámbito funcional está más desarrollado en esta materia, y en una parte sustancial recoge y adapta los principios y normas que se enuncian en el Convenio nacional de rama, además de remitir a la ley en lo sustancial del régimen de accesos. Así no se preve un procedimiento específico de acceso de celebración obligatoria. La empresa podrá decidir someter a pruebas a los trabajadores aspirantes o no para comprobar la preparación de éstos, pero serán las pruebas que aquélla “considere convenientes”²⁸, quedando a su arbitrio la misma celebración de estas pruebas. Lo anterior no obstante, existen algunas preferencias de empleo que han de ser respetadas, sea cual sea el procedimiento de contratación, aunque lo más probable es que para apreciar las preferencias implícitamente se esté imponiendo un modelo de convocatoria pública y concurso similar a los que ya hemos visto. Las preferencias pueden clasificarse en general y limitada, de la forma siguiente:

- En igualdad de condiciones, se preferirá “a los huérfanos de trabajadores de plantilla de la propia empresa o al personal que hubiese prestado servicios como interino o eventual”, con el consiguiente enfrentamiento del precepto con lo dispuesto en el art. 17.1 ET en relación con las preferencias fundadas en el parentesco con otros trabajadores de la empresa como causas de discriminación. No parece, en cambio, que haya nada que objetar a la preferencia a favor de antiguos trabajadores temporales, pues no se trata de una preferencia absoluta sino condicionada a la igualdad demostrada entre los candidatos.
- Preferencia limitada en cambio es la que establece el art. 6.5.4.5 del Convenio en relación con el personal con capacidad disminuida, que será preferido para ocupar las plazas vacantes en el grupo del

para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las ausencias motivadas por prisión o procesamiento del trabajador, si posteriormente es puesto en libertad sin cargos o es absuelto de los cargos que se le imputan.”

²⁸ *Art. 6.5. Ingresos, períodos de prueba y ascensos.* 6.5.1. Ingresos Para ingresar en la empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores de plantilla de la propia empresa o al personal que hubiese prestado servicios como interino o eventual, debiendo someterse a los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles. La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Será considerado como mérito para la admisión, el certificado de estudios expedido por la Escuela Nacional de Artes Gráficas o cualquiera otra Escuela similar de carácter oficial.”

Personal Subalterno en los términos precisados por la empresa, “con intervención” de los representantes de los trabajadores²⁹.

Por lo demás, y como sucediera en el Convenio estatal, se considerará mérito preferente la posesión de títulos profesionales expedidos en los centros mencionados en el texto convencional. Y se prohíbe la discriminación potencialmente en todos los aspectos y por todas las causas, cerrando el precepto una referencia, nada fuera de lugar, la necesidad de aplicar la Ley 39/99, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar³⁰.

Por su parte, el Convenio de Artes Gráficas de Navarra centra su atención en la lucha contra el paro –más que en la regulación de concretos procedimientos de acceso al empleo– y por ello preve obligaciones de la empresa de contratar a trabajadores para sustituir a los que tengan suspendido su contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración no superior a dos años con la cobertura del art. 15.1.c) ET³¹; en la misma línea, se limita el recurso a Empresas de Trabajo Temporal para cubrir servicios de duración superior a tres meses³².

Sin lugar a dudas, donde se revela un grado mayor de innovación en

²⁹ "Art. 6.5.4.5. Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno, incluso en las categorías de conserje, portero y guardas, serán cubiertas, preferentemente, por el personal operario procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o causas análogas, tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción de los que para el desempeño de su función requieran estar en posesión de todas sus facultades físicas. En este punto, la empresa, con intervención de los representantes legales de los trabajadores, determinará, en cada ocasión, la procedencia de cubrir las vacantes de este grupo con el personal adecuado."

³⁰ "Art. 6.2. *Igualdad y no discriminación.* Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser dis-criminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, antecedentes penales, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida. Asimismo, será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y demás leyes que la desarrollen y sustituyan."

³¹ "Art. 25. *Medidas contra el paro.* El empresario deberá cubrir las vacantes producidas por trabajadores cuyos contratos hayan sido suspendidos temporalmente por un plazo no superior a dos años y que tengan reserva automática del puesto de trabajo, por otros trabajadores de idéntica cualificación profesional al del trabajador suplido y que reúna las condiciones de idoneidad profesional para ocupar dicho puesto de trabajo. El contrato se realizará al amparo del artículo 15, apartado c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y por trabajadores inscritos en el servicio público de empleo."

³² "Art. 26. *Empresas de trabajo temporal.* Al personal en misión de las empresas de trabajo temporal que presten servicios en empresas usuarias incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, le será de aplicación la totalidad de las condiciones recogidas en este Convenio. Las empresas, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sólo podrán utilizar trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, para la realización de tareas especiales y no habituales dentro de la actividad normal de la empresa, y con una duración máxima de tres meses contados desde el inicio de la tarea. A partir de ese límite temporal, esas tareas deberán ser realizadas por personal de plantilla de la propia empresa."

este Convenio es en relación con las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y en la promoción en el empleo. Respecto al acceso al trabajo dispone el texto convencional que “en aquellas empresas en las que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado” y que “se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa”³³. La redacción es en parte confusa, pero parece que con amparo en ella se puede legitimar la acción positiva sin desconocer la eventual concurrencia en los trabajadores varones de cualificaciones específicas que deban ser valoradas, eludiéndose de este modo los problemas interpretativos generados por el TJUE en la jurisprudencia Kalanke, solamente paliados en fecha muy reciente, con las reformas de finales de 2003 en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre. También resultan de interés las obligaciones impuestas en materia de ascensos, si bien en este segundo caso se acomete la promoción a través de medios diversos de las cuotas, señaladamente la formación y el apoyo a las trabajadoras ocupadas en las empresas del ramo.

Finalmente, también se han de dar cuenta de reglas sobre el acceso al empleo en el Convenio de Editoriales de Galicia³⁴, que en buena medida prolongan en el este ámbito reglas que provienen del Convenio estatal de

³³ El texto completo del Convenio, sumamente interesante, establece lo siguiente: "Art. 28. *Acción positiva para la contratación de la mujer.* Acceso al puesto de trabajo: en aquellas empresas en las que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado. Promoción interna: Dentro de la empresa, los y las trabajadoras no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, sexo, afiliación política o sindical, etc.. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa. Para ello se fomentará la formación en los centros de trabajo, que favorezca la promoción interna, en aquellos puestos y/o categorías inferiores en los que la presencia de mujeres es mayor que en los superiores, con el objeto de conseguir una promoción interna que elimine una clasificación de categorías por sexo."

³⁴ Los preceptos dedicados estrictamente al empleo en el citado Convenio son los siguientes: "Art. 6.5. *Edad y no discriminación.* Dentro de las empresas, los trabajadores y trabajadoras no podrán ser discriminados por razones étnicas, de ideología, sexo, afiliación política o sindical. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa, tanto para los hombres como para las mujeres, sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo exclusivamente a la capacidad profesional exigida. Se eliminará la especificación de sexo y estado civil en los anuncios de ofertas de empleo. 7. Ingresos, períodos de prueba, ceses, ascensos y jubilaciones. 7.1. Ingresos. Para ingresar en la empresa es preceptivo que el aspirante cumpliera la edad de dieciséis años. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, dando preferencia, en igualdad de condiciones, al personal que preste servicios como interino o eventual, debiendo someter los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles. La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de adecuación. 7.4. Ascensos. 1) Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de la plantilla, excepto en los casos que se enumeren en los últimos párrafos del presente artículo, se llevarán a cabo previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes. Al personal en misión de las empresas de trabajo temporal que pres-

Artes Gráficas. En ellas se proclama la general obligación de someter a pruebas objetivas a los trabajadores aspirantes a ocupar plazas vacantes en las empresas, salvo en los supuestos denominados de libre designación para cargos directivos, técnicos y comerciales, y para el personal con capacidad disminuida respecto de los puestos que se vayan a cubrir en el grupo de subalternos. Finalmente, se reclama como básico el principio de igualdad y no discriminación por las causas ya contempladas en otros Convenios y por razón de sexo en especial, para lo cual se incorpora como novedad que “se eliminará la especificación de sexo y estado civil en los anuncios de ofertas de empleo”.

1.3.3. En la negociación colectiva a nivel de empresa

La pluralidad de Convenios de empresa en el sector favorece la proliferación de cláusulas relativas al ingreso de los trabajadores en la empresa, y su diversidad, de modo que la referencia a los Convenios sectoriales es menos intensa que en el sector Papel. Por ello, y con la finalidad de ofrecer una descripción ordenada de los más importantes contenidos de la negociación al respecto, procederemos a examinar las categorías de cláusulas de uso más frecuente, en las que se plantean medidas más incisivas y detalladas respecto de la titularidad y ejercicio de las facultades empresariales al respecto.

- a) *Compromisos de contratación.* Se alude con esta denominación a las obligaciones que por vía convencional asumen las empresas en orden a cubrir las vacantes que se produzcan en las mismas con personal de nuevo ingreso, es decir, descartando la no contratación

ten servicios en empresas usuarias incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, le será de aplicación la totalidad de las condiciones recogidas en este Convenio. Las empresas, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sólo podrán utilizar trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, para la realización de tareas especiales y no habituales dentro de la actividad normal de la empresa, y con una duración máxima de tres meses contados desde el inicio de la tarea. A partir de ese límite temporal, esas tareas deberán ser realizadas por personal de plantilla de la propia empresa."cunstancias inherentes al puesto que se va a cubrir entre el personal de especialidad y, de no haberlo, entre el de especialidades afines. 2) En caso de igualdad de puntuación que mida la capacidad de los aspirantes, decidirá la mayor antigüedad en la empresa. 3) El tribunal que ha de juzgar las pruebas de acceso será designado por la empresa y presidido por un representante de la misma. Necesariamente formarán parte del tribunal dos trabajadores de categoría superior, designados por los representantes legales de los trabajadores. 4) Se promoverán por libre designación de la dirección de la Empresa, preferentemente entre el personal de la misma, los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes grupos y categorías: a) Personal técnico titulado. b) Jefes de 1ª. c) Personal comercial. 5) Las vacantes que se produzcan en el grupo profesional subalterno serán cubiertas por personal procedente de la propia empresa que por motivos de edad, accidente o causas análogas tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción de los que para el desempeño de su función requieran estar en posesión de todas sus facultades físicas. En este punto, la empresa, con los representantes legales de los trabajadores, determinará en cada ocasión la procedencia para cubrir las vacantes con personal adecuado.”

–cubriendo las necesidades empresariales con personal que ya estaba al servicio de la empresa³⁵, o mediante el recurso a Empresas de Trabajo Temporal– y la promoción o ascenso de los trabajadores ya ocupados –que aquí, como en todas las demás instancias convencionales examinadas, constituye la opción preferente³⁶–. Los compromisos de contratación, por lo mismo que es declarada la preferencia por los ascensos, no son ejecutivos hasta el momento en que no se constata que no existe ningún trabajador en la empresa que desee o que posea las cualificaciones precisas para ocupar el puesto vacante o de nueva creación. Y tampoco son frecuentes, siendo más bien la opción dominante que el Convenio abandone en la Dirección la decisión de si cubrir las plazas o no, tanto si es por ascenso como por nueva contratación³⁷. Pero pese a todo existen algunos, normalmen-

³⁵ Sería el caso minuciosamente regulado en el art. 12 del Convenio de la FNMT-RCM: “Para cubrir las plazas vacantes con derecho a reserva del puesto de trabajo por: Excedencia forzosa, excedencia voluntaria durante los tres primeros años, bajas temporales por agotamiento de incapacidad temporal, bajas por enfermedad de tres o más meses, previamente diagnosticado por informe médico, gestación y lactancia, se ajustará al sistema siguiente: a) Se cubrirá, siempre que sea posible, con superior o inferior categoría entre el personal del propio Departamento, designado por la Dirección del mismo. b) En el caso de no poderse cubrir de la forma establecida en el apartado anterior, todas las necesidades generadas por las causas anteriormente señaladas, se procederá a cubrir, mediante contratos temporales, interinos o cualquier otra forma de contratación que supla específicamente esta necesidad, hasta el reingreso, baja definitiva del trabajador o amortización de la plaza”. Con menos detalle, pero la misma institución se encuentra prevista en el Convenio de Corporación de Medios de Murcia, art 5 del Anexo “Normas pactadas”, “5. Sustituciones.-El personal que tenga que sustituir a trabajadores por ausencias, desempeñará esta función de acuerdo con lo siguiente: a) Corresponderá a la Dirección de la Empresa la decisión de cubrir dichas ausencias, así como la designación de la persona más adecuada. b) Esta sustitución tendrá idéntica duración a la ausencia del trabajador sustituido. c) En ningún caso se entenderá que la sustitución implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo. d) Dicha sustitución no dará derecho al trabajador a reclamar el puesto vacante, caso de producirse por no incorporación de la persona sustituida. Será facultad de la Dirección de la Empresa la determinación de la decisión a tomar respecto a la vacante. e) Caso de que la sustitución corresponda a trabajo de superior categoría, se abonará la diferencia que corresponda”.

³⁶ En efecto, esta es la solución mayoritariamente prevista. *Vid.*, entre otros, Convenios del Diario ABC SL, art. 24, “Como norma general, cuando se produzca una vacante en un determinado turno y sección, tendrá prioridad para ocuparla, en un plazo máximo de treinta días, siempre que voluntariamente lo solicite, el trabajador más antiguo de la correspondiente categoría y escalafón, siempre que no se produzca sobredimensión ni disminución de plantilla en sus diferentes turnos y el mismo (exclusivamente en el área administrativa) reúna los conocimientos profesionales adecuados para desempeñar el puesto de trabajo vacante”; Corporación de Medios de Andalucía, art. 47, “1. Para las plazas vacantes y ascensos de las categorías sujetas a convenio, la Empresa lo anunciará al personal, por medio de los tablores de anuncios, para que quien, reuniendo las condiciones que se precisen, pueda estar interesado en el nuevo puesto”; es la misma situación prevista en el CC del Diario de Córdoba, art. 21, para las vacantes producidas en cualesquiera de las plazas que no se encuentren sometidas al sistema de libre designación (desde Directivos hasta jefes de Negociado); en relación igualmente con plazas excluidas del sistema de libre designación propugna este sistema el Convenio de Ediciones Tiempo, art. 8, y el art. 8.1 del Convenio de Ediciones Zeta, por todos.

te asociados a políticas más generales de mantenimiento de la calidad del empleo en la empresa. Por ejemplo, son los casos de los Convenios de Ediciones Tiempo y Ediciones Zeta, art. 8 en ambos casos: “en caso de vacante de algún puesto de trabajo fijo, ... sea cual fuere la causa de la vacante, ésta deberá cubrirse en el plazo máximo de tres meses, con personal de la misma categoría, no pudiendo ser sustituido por ninguna causa por trabajadores/as con contrato temporal”. En otros casos se limitan los negociadores a enunciar el principio, sin asumir compromisos expresos en ese sentido³⁸.

³⁷ De hecho todos los Convenios sin excepción contienen una cláusula como la que se transcribe a continuación, del Convenio del Diario ABC de Córdoba, art. 8: “corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso. Los candidatos se someterán a los reconocimientos médicos y demás formalidades exigibles. A tal efecto la Empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia”. En parecidos términos, dispone el art. 17 del Convenio del Heraldo de Aragón, según el cual “1. Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso. 2. La Dirección efectuará el análisis y valoración del puesto de trabajo a cubrir, definiendo el perfil de los posibles candidatos y aplicará con la colaboración y asesoramiento de servicios especializados, las pruebas psicotécnicas y profesionales necesarias para la evaluación de las personas que reuniendo los requisitos exigidos se hayan presentado al proceso selectivo. 3. La incorporación a la plantilla de Heraldo de Aragón se formalizará mediante contrato escrito. Una vez formalizada la contratación, la Empresa hará entrega al comité de Empresa de una copia básica del contrato, en la que constarán todos aquellos datos que indique la normativa vigente.”

³⁸ Convenio de La Opinión de Málaga, art. 18: “La admisión de personal por la empresa se realizará en cada uno de los grupos profesionales o categorías de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación, debiendo de formalizarse el contrato siempre por escrito. Es voluntad de las partes firmantes de este Convenio que exista la mayor estabilidad laboral posible dentro de la empresa, lo cual se consigue con la mayor estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo. Tanto en lo que se refiere a la materia regulada por el presente artículo como en otros apartados del Convenio regirá siempre el concepto de no discriminación en las relaciones laborales que regula el Estatuto de los trabajadores en su artículo 17”. En el Convenio del Grupo Negocio de Ediciones y Publicaciones, art. 13 se formula un compromiso semejante: “Es intención de la empresa mantener la plantilla, no procediendo a extinciones objetivas ni a contrataciones sustitutorias de trabajadores que no vinieran justificadas por las exigencias de futuro, dándose prioridad, en todo caso, a vías negociadas y voluntarias de extinción. La empresa confeccionará la plantilla de forma homogénea por cada área de trabajo. No obstante lo anterior, la empresa podrá modificar la estructura de cada área para adecuar los recursos humanos a las necesidades de sus publicaciones. Cuando esta modificación sea con carácter definitivo o suponga un cambio sustancial en sus condiciones de trabajo se llegará al acuerdo previo con los trabajadores afectados. Los puestos de trabajo que se cubran con contrataciones temporales no podrán superar el 18 por 100 de la plantilla. Para trabajos puntuales, el personal que preste servicios a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) no excederá del 10 por 100 de la plantilla”. Y el Convenio de Unidad Editorial, art. 24, concluye que “las bajas en la empresa de trabajadores con contrato indefinido deberán ser cubiertas, asimismo, con tal carácter, de forma que globalmente el porcentaje de contratos indefinidos en la empresa se mantendrá en los pará-

- b) *Preferencias en la contratación.* Mucho más frecuentes son las normas convencionales que, obviando el pronunciamiento por la contratación y descartando generar obligaciones de la empresa en el sentido de “si” contratar, o de con qué modalidad contratar, optan por establecer preferencias de contratación de alguna manera. Aunque puedan existir algunos Convenios divergentes, las preferencias de contratación en la mayor parte de las normas convencionales se ordenan por pautas en cierta medida homogénea, que reflejan las opciones que se reflejan también en los Convenios de sector.

De este modo, como ya se ha dicho, la preferencia absoluta para cubrir las vacantes que se vayan produciendo se otorga al personal que ya pertenece a la empresa, para lo cual, una vez detectada la vacante, ésta deberá comunicarse a la representación de los trabajadores y asimismo deberá dársele la publicidad adecuada, a fin de que puedan concurrir a su cobertura los trabajadores de la empresa interesados en ella. En algunos Convenios, ciertamente, se alcanzan niveles verdaderamente notables de procedimentalización de estas decisiones en garantía de las expectativas de promoción de la plantilla³⁹. En caso de que se produjese empate entre los aspirantes internos, la regla asimismo general consiste en decantar la selección a favor del trabajador con más antigüedad de entre los concurrentes.

metros existentes a la firma del presente Convenio”. Claro que, como puede percibirse, en este punto los Convenios enlazan ya con las cláusulas de empleo, remitiéndose al capítulo correspondiente.

³⁹ Como ya se ha dicho en el texto, ésta es la regla general con mucho. Un ejemplo de los procedimientos a que se ha hecho referencia puede hallarse, con máximo nivel de detalle, en Convenios como el de la FNMT-RCM, arts. 12 y 14: “Artículo 12. Provisión de plazas vacantes y con reserva de puesto. El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los nuevos puestos laborales que se creen en la FNMT-RCM se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose al sistema siguiente: Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan las personas que en el momento de la convocatoria ostenten igual categoría en el centro de trabajo respectivo o, en su defecto, aquéllas que ostentando igual categoría, pertenezcan a distinto centro de trabajo y hayan solicitado reglamentariamente el traslado. Concurso restringido entre el personal laboral de la FNMT-RCM, mediante la realización de pruebas selectivas teórico-prácticas. Concurso libre para las vacantes restantes, mediante la realización del mismo tipo de pruebas que para el concurso restringido.” Por su parte, dispone el art. 14 que “Los ascensos de categorías para proveer vacantes se realizarán conforme a las normas siguientes: Mediante la superación de las oportunas pruebas teórico-prácticas cuyos programas y nivel de exigencias serán fijados por la Dirección de la FNMT-RCM. Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos de categorías a las personas que hayan obtenido mayor puntuación, y en caso de igualdad, por antigüedad del concursante en la FNMT-RCM. Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos en cada caso por miembros cuyo carácter y número será variable, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan y en los mismos figurarán un máximo de cuatro miembros designados por parte de la Dirección de la FNMT-RCM y tres por parte del Comité de Empresa, manteniéndose siempre esta relación, de los cuales, dos de igual o superior categoría, que correspon-

En el supuesto de que no sea posible cubrir las plazas vacantes con personal ya contratado, no es raro encontrar preferencias subsidiarias, si bien en este ámbito el margen de variación es mayor en la casuística convencional. Así, puede citarse la preferencia –ya calificada como no conforme con el art. 17 ET– por los familiares de trabajadores fallecidos de la empresa por su frecuencia en cierto modo inducida por las reglas de los Convenios de sector⁴⁰. Y, con mayor frecuencia, la preferencia de aquéllos trabajadores que hayan pertenecido a la empresa, sea a través de contratos temporales ya extinguidos⁴¹, o sea a través de vínculos no laborales, como

dan al área profesional del puesto a cubrir y un tercero al propio Comité de Empresa. En caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité de Empresa, se reduciría a dos miembros la participación en el Tribunal. Los programas de las pruebas a realizar serán publicados con al menos quince días de antelación a la celebración de las mismas. Se estará a lo dispuesto en la normativa específica de concursos recogida en el anexo III.” También detallada es la regulación del Convenio del Diario El País, art. 19, “1. Corresponde a la Dirección de la empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso. 2. La contratación de personal de libre designación (Jefes de Sección 3 y Técnicos N.6 en adelante) o para cubrir puestos de confianza (secretarías y conductores de altos cargos) será de competencia exclusiva de la Dirección de la empresa. 3. Cuando la contratación afecte a personal no encuadrado en el apartado anterior por no haberse cubierto las vacantes por cualquiera de los procedimientos de promoción interna a que se refiere el Capítulo IV de este Convenio, se seguirán los siguientes criterios: a) La Dirección podrá efectuar la valoración de los posibles candidatos mediante la realización o no de pruebas profesionales por el procedimiento de examen. b) En los supuestos en que la Dirección opte por la realización de pruebas profesionales mediante el procedimiento de examen, se Procederá a constituir un tribunal compuesto por dos representantes de la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, de los que al menos uno de estos últimos deberá ser de igual o superior categoría que el puesto a cubrir. Dicho Tribunal aportará las calificaciones correspondientes, siendo potestad de la Dirección elegir la persona que considere más adecuada de entre los declarados aptos por el mismo. c) En los casos en que la Dirección opte por la no realización de pruebas profesionales mediante examen, ésta evaluará la competencia profesional de los candidatos a través de otros procedimientos de selección (evaluación de historial profesional, experiencia acreditada, entrevista personal, etc.). 4. Con el fin de que los trabajadores de la plantilla puedan estar enterados de las convocatorias de plazas para el ingreso, éstas deberán ser anunciadas por el Departamento de Personal en las mismas condiciones de publicidad que los concursos internos.”

⁴⁰ Convenio de La Vanguardia, art. 48 “Tendrán preferencia en igualdad de condiciones, los huérfanos e hijos de trabajadores de la empresa”; más aún, para facilitar el ejercicio de la preferencia impone la creación de “una bolsa de trabajo en la que constarán las solicitudes de los huérfanos e hijos de trabajadores” para poder ser llamados en casos de urgencia (art. 48 cit.). El Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, art. 47 *in fine*, también dispone que “cualquiera que sea el método de designación seleccionado, en igualdad de condiciones, conocimiento y aptitudes, tendrán prioridad en ocupar la plaza... los hijos o hermanos del personal de plantilla”.

⁴¹ Convenios de Ediciones Tiempo y Ediciones Zeta, art. 8 en ambos casos, que contienen el siguiente precepto: “para la cobertura de las plazas vacantes, como regla general, se dará preferencia a los trabajadores/as con contrato temporal y los colaboradores/as fijos/as que lleven más tiempo prestando sus servicios en la empresa, siempre que cumplan las condiciones profesionales necesarias para los puestos a cubrir”. En esta línea, el Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes preve la creación de una “Bolsa de empleo”

las becas de prácticas. Con bastante menos frecuencia se pueden citar otros modelos que, sin embargo, resultan loables, en la medida en que propician –al vincular directamente la preferencia del trabajador al seguimiento de planes de formación específicos– la formación continua y el perfeccionamiento de los trabajadores ocupados⁴².

La reserva de puestos de trabajo en el grupo de subalternos a personal con capacidad disminuida es otra cláusula presente en la negociación de empresa de este sector, siguiendo la pauta ya examinada del Convenio estatal, que genera una dinámica complementaria de las medidas de promoción del empleo de minusválidos, en línea preventiva de la extinción de los contratos⁴³.

- c) *Provisión por libre designación*. La exención de las reglas sobre preferencias o pruebas para el acceso del personal a puestos (normalmente de nueva creación aunque no sólo) en la empresa se

en los siguientes términos: “*Artículo 21. Bolsa de empleo*. La Empresa creará una bolsa de trabajo de la que formarán parte todos aquellos trabajadores que hayan prestado su servicio en la empresa y que, por cualquier motivo, puedan reincorporarse a la misma. Dentro de este colectivo se encontrarían los estudiantes en formación, becarios de verano y trabajadores cuyo puesto de trabajo haya sido amortizado por reorganizaciones de plantilla o cualquier otro motivo. La Empresa tenderá a acudir a los integrantes de esta bolsa de trabajo sobre el personal ajeno a la empresa a la hora de ocupar estos puestos, para cuyo desempeño recibirán la formación adecuada. La confección de esta bolsa de trabajo será supervisada por la Comisión Paritaria encargada de velar por el cumplimiento del convenio colectivo.” Paradójicamente, en algún Convenio se impide que se presente a las pruebas internas de carácter restringido al “personal con contrato interino, de formación y en prácticas, por las características de los mismos” (FNMT-RCM, art. 13 *in fine*), lo que equivale en buena medida a impedir el concurso de los trabajadores temporales, con manifiesta diferencia respecto de los trabajadores fijos, lo que constituye una cláusula que se opone manifiestamente a las correspondientes líneas jurisprudenciales que abonan la igualdad de trato entre trabajadores y fijos en aquellos aspectos de la relación de trabajo que no se encuentren razonablemente vinculados con la propia temporalidad, lo que no parece que sea el caso.

⁴² Es el caso del Convenio del Grupo Negocio de Ediciones y Publicaciones, art. 12.

⁴³ Convenio del Diario ABC, art. 24 establece esta preferencia de forma aparentemente incondicionada: “Prioridad para ocupar vacantes.-Se exceptúa de esta norma los supuestos de disminución psicofísica para el trabajo cuando por el Servicio Médico de Empresa se aconseje un cambio de puesto de trabajo, previos los informes y reconocimientos que éste considere oportunos, y se acepte expresamente por el trabajador. Dicho cambio se comunicará oportunamente al Comité de Empresa. En estos casos, el trabajador tendrá prioridad para ocupar una vacante, acorde a sus conocimientos y características, incluso aunque suponga no respetar las expectativas de promoción y ascenso que en esta Sección del Convenio se ofrece al personal. En estos casos y respecto a las garantías retributivas, el trabajador pasará a tener la clasificación y categoría profesional que corresponda al puesto que realmente desempeñe, abonándosele las retribuciones que le correspondan según su nueva situación. Si en el nuevo puesto los ingresos son inferiores a los que percibiera en el puesto de procedencia, con el fin de evitar que se experimente una merma en los mismos, se calcularán éstos mediante la siguiente fórmula: remuneración total que normalmente tendría al año en su primitivo puesto de trabajo (incluido nocturnidad, domingos, festivos, etc.) menos remuneración total que normalmente tendrá al año en el nuevo puesto, igual a cantidad congelada y a absorber a razón del 20 por ciento de los incrementos salariales que se produzcan hasta su total absorción.”

prevé con frecuencia en los Convenios de empresa del sector de Artes Gráficas, pero en relación con ciertos tipos de trabajadores. Un primer grupo lo constituyen los puestos de confianza o de Dirección⁴⁴. El grupo más característico, por supuesto, lo constituye el personal periodístico (a cuya contratación y sus peculiaridades no se referían, por cierto, los Convenios de Prensa Diaria y no Diaria), y sorprende hasta qué punto los Convenios guardan silencio sobre esta profesión y su acceso a ella, aunque no falten los pactos que, siguiendo la pauta de la legislación histórica, diseñan el acceso a los puestos de redacción y aún perfilen con cierto nivel de detalle el desarrollo de su carrera profesional⁴⁵, reconociendo en la selección de este personal un papel protagonista al Director de la publicación, por lo demás coherente con su papel institucional. Como quiera que sea, ésta de la regulación de las peculiaridades de

⁴⁴ Ciertamente se trata de una liberación de reglas de concurso o pruebas predeterminadas nada peculiar del sector que nos ocupa. Véanse Convenios de Amcor Flexibles, art. 9: "El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre contratación...El personal para ocupar puestos de Directivo, Jefe, Técnico titulado y Secretario/a de Dirección será de libre designación por la Dirección de la empresa. Extinción de contratos"; al "personal de confianza, jefes de sección o departamento" es la exclusión prevista en el Convenio de Corporación de Medios de Murcia, Normas Pactadas, apartado 1; "desde Directivos hasta Jefes de Negociado" es la opción del Convenio del Diario de Córdoba, art. 21; en el Convenio del Diario El País, art. 19, se declara de libre designación a los "Jefes de Sección 3 y Técnicos N.6 en adelante" y al personal que cubra puestos de confianza "secretarías (sic) y conductores de altos cargos". Bastante más amplia es la lista de cargos de libre designación en el Convenio de la FNMT-RCM, art. 15, "personal con mando. Técnicos a los que se requiera titulación de grado medio, superior o asimilados. Cobradores. Conserjes. Conductores de Dirección: Secretarios, tanto los de Nivel Superior como Medio". Los puestos de técnicos, redactores y Jefes de sección quedan excluidos de "su ocupación por concurso-oposición" en el Convenio de La Vanguardia, art. 49.

⁴⁵ Así, en el Convenio de Corporación de Medios de Murcia, Norma Pactada 1, se reconoce al Director del diario la capacidad de designar libremente "(al) personal periodístico, cualquiera que sea su modalidad" (conviene en este punto remitir a lo que se dijo en relación con las peculiares relaciones del personal periodístico en la legislación histórica sobre trabajo en prensa), sin perjuicio de que se oferten las vacantes al personal ya contratado; en el Convenio del Diario El País, art. 19.9 se regula más minuciosamente, aunque en la misma línea, la contratación de este personal: "9. Contratación de periodistas: 9.1 La contratación de personal periodístico, cualquiera que sea su modalidad, será competencia exclusiva del Director de la Publicación. 9.2 En el caso de que la Dirección de la Redacción mantenga el sistema de becas a estudiantes de Ciencias de la Información procedentes de la Universidad o bien a los alumnos del Master de Periodismo, la concesión de las mismas estará condicionada al contrato suscrito con la Universidad en este sentido y referida a un periodo de tiempo improrrogable. 9.3 La duración máxima de los contratos laborales de cualquier modalidad temporal en Redacción se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo. Los redactores de nueva contratación, cualquiera que fuera su modalidad contractual percibirán, como mínimo, la retribución establecida en la tabla salarial del Área de Redacción, según se trate del primer o segundo año de contratación, pasando a la categoría de Redactor C una vez superado dicho periodo, caso de incorporarse finalmente a la plantilla como redactores fijos. 9.4 En el supuesto de que la Dirección del Periódico estimase solicitudes de trabajadores fijos de otros departamentos para su incorporación a la Redacción en calidad de redactores, éstos conservarán el Salario Ordinario y Fijo que tuvieran en su categoría de procedencia si éste fuese superior al que le correspondiera como redactor en prácticas el primer año. En cualquier caso, su categoría será de Redactor en prácticas durante un periodo máximo de dos años".

la relación de trabajo de los periodistas es una omisión incomprensiblemente existente en la mayor parte de los Convenios del sector de Prensa.

- d) Las normas sobre concursos y pruebas de acceso, o de promoción interna, constituyen un importante segmento del contenido de los Convenios de las empresas de este sector, en especial las de Prensa, asumiendo las más variadas opciones: pruebas genéricamente enunciadas, sin profundizar en su desarrollo o dejando ciertos cabos sueltos que permitan la adaptación al caso concreto⁴⁶; complejos proce-

⁴⁶ Siendo ésta la más frecuente, puede citarse como modelo lo dispuesto en el Convenio de Prensa Malagueña. Art. 14, en relación con los ascensos, "Artículo 14. Ascensos. Con excepción hecha de los ascensos a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, que serán de libre designación por la empresa, para proceder a la realización de ascensos entre el personal se establecerá un concurso-oposición basado en pruebas de carácter objetivo. Una vez superadas satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, y a igualdad de condiciones entre los candidatos, se tomarán como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional y el que haya desempeñado previamente una función correspondiente a un grupo profesional superior. En iguales condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al más antiguo". En la misma línea de fijación de pautas, *vid.* también los Convenios del Diario de Córdoba, "Artículo 21. Admisión y contratación. Corresponde a la dirección de la Empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso de personal, a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso. La contratación de personal de libre designación (desde directivos hasta jefes de negociado) será de competencia exclusiva de la dirección de la Empresa, y una vez elegido se dará a conocer al comité. Cuando la contratación afecte al personal no encuadrado en el apartado anterior, la dirección de la Empresa informará al comité de la misma de la vacante a cubrir y de las condiciones que se requieren para el puesto. En igualdad de condiciones, siempre tendrán preferencia para cubrir las plazas vacantes los trabajadores de Diario CÓRDOBA, y dentro de éstos, según el orden de antigüedad."; disponen también los Convenios de los Grupos Zeta y Tiempo, art. 8 respectivamente: "Artículo 8. Contratación. Corresponde a la Dirección de "Ediciones Tiempo, Sociedad Anónima" la contratación de personal, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo. En caso de vacante de algún puesto de trabajo fijo, o sea, cubierto con contrato indefinido, sea cual fuere la causa de la vacante, éste deberá cubrirse en el plazo máximo de tres meses, con personal con la misma categoría, no pudiendo ser sustituido por ninguna causa por trabajadores/as con contrato temporal. No obstante a lo anterior, para la cobertura de las plazas vacantes, como regla general, se dará preferencia a los trabajadores/as con contrato temporal y los colaboradores/as fijos/as que lleven más tiempo prestando sus servicios en la empresa, siempre que cumplan las condiciones profesionales necesarias para los puestos a cubrir. En cualquier caso, se informará previamente al Comité cualquier alta en la empresa. 1. Vacantes y nuevos puestos de trabajo.- Siempre que se produzca una vacante hasta jefe/a de sección o similar, o sea necesario cubrir nuevos puestos de trabajo, se comunicará a todo el personal de la empresa y al Comité de Empresa con una antelación mínima de quince días. La vacante será anunciada mediante un aviso en el tablón de anuncios, en el cual deberán figurar los siguientes requisitos: a) Conocimientos que se exigen y titulación requerida. b) Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar, con definición de funciones a desempeñar. c) Salario bruto a percibir. d) Especificación del Tribunal calificador, programa y fechas de las pruebas. e) Criterio de selección: El Tribunal calificador decidirá en virtud del puesto a cubrir las pruebas a realizar, las cuales serán de carácter práctico en caso de trabajos manuales y mediante entrevista personal en caso de trabajos intelectuales. 2. Normas para cubrir plazas.-Para cubrir vacantes o nuevas plazas caso de trabajos intelectuales se tendrán en cuenta las siguientes normas: a) Tendrá siempre preferencia, tanto al

dimientos de concurso-oposición⁴⁷; y presencia –y composición– de órganos específicos, paritarios en su mayoría, que bajo la denominación de “Tribunales” o “Comisiones” contribuyen a objetivar el ejer-

efecto de las pruebas de ingreso como para cubrir vacante, los empleados/as de la empresa sea cual fuere su categoría laboral. b) A la misma puntuación tendrá preferencia el trabajador/a de más antigüedad en la empresa. c) En caso de no existir peticiones por parte de los empleados/as o no reunir los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, a juicio del Tribunal clasificador, la empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno, mediante contratación libre. d) La presentación de solicitudes llevará implícita la aceptación de todas las condiciones, tanto de contratación como salariales, que se ofrezcan para el puesto. Quedan exentas de esta norma las coberturas mediante promoción interna, que mantendrán sus condiciones particulares. La solicitud de ingreso habrá de cursarse en el impreso que a estos efectos proporcionará la empresa. Los datos consignados en la misma tendrán carácter de declaración y compromiso por parte del solicitante, por lo que toda falsedad o alteración maliciosa producirá la anulación del contrato de trabajo. 3. Tribunal calificador.- El Tribunal calificador de las pruebas a realizar para cubrir los puestos de nueva creación o vacantes estará compuesto por los siguientes miembros: Dos miembros elegidos por la empresa. Un miembro elegido entre los trabajadores/as que ocupe categoría igual o similar a la del puesto a cubrir. Un representante del Comité de Empresa. Para que el candidato/a obtenga la calificación de apto será necesario el aprobado de al menos tres miembros del Tribunal calificador. El resultado de las pruebas se hará público en el tablón de anuncios en un máximo de siete días.”

⁴⁷ Por ser paradigmático, y reunir en sus normas el *summum* de detalle jurídico al respecto, es de obligada cita el Convenio de la FNMT-RCM y sus reglas al respecto contenidas en el monográfico Anexo III: “Normas sobre concursos.- La normativa sobre concursos-oposición corresponde al siguiente detalle: A. Convocatorias: La Dirección de la FNMT-RCM hará públicas las convocatorias de las vacantes a cubrir mediante concurso-oposición al menos con quince días de antelación a la realización de las pruebas; si antes del inicio de las mismas se produjesen nuevas vacantes de la misma categoría, se abrirá un nuevo plazo de admisión de instancias en diez días más. En la convocatoria deberán constar necesariamente los siguientes datos: Número de vacantes a cubrir. Categoría profesional asignada a las vacantes. Departamento o Sección de destino. Pruebas a realizar y carácter de las mismas (eliminador o no). Lugar, fecha y hora de realización de las pruebas. Composición nominativa del Tribunal calificador. B. Concursantes: Podrán participar en los concursos-oposición convocados por la FNMT-RCM todo el personal a su servicio, con la excepción recogida en el artículo 13. C. Tribunal calificador: Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos en cada caso por miembros cuyo carácter y número será variable, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan y en los mismos figuran un máximo de tres miembros designados por el Comité de Empresa, de los cuales dos, de igual o superior categoría, corresponden al área profesional del puesto a cubrir y un tercero al propio Comité de Empresa. En el caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité de Empresa, se reducirán a dos miembros la participación en el Tribunal. El Tribunal calificador deberá estar nombrado para su público conocimiento el día que sea hecha pública la convocatoria. Son competencias del Tribunal: La elaboración de las pruebas. La calificación de las mismas La resolución de las impugnaciones La resolución sobre admisión de concursantes La certificación de cuantos datos sean requeridos sobre la marcha del curso El Tribunal calificador decidirá el tipo de pruebas a realizar y el orden de las mismas, así como la puntuación prioritaria de las de carácter práctico al teórico o viceversa y consiguiente ponderación, dependiendo del contenido de los trabajos a efectuar en la plaza sacada a concurso, cuya información deberá constar necesariamente en el momento de hacerse pública la convocatoria. Para la determinación del orden de las pruebas se tendrán en cuenta las necesidades del proceso productivo. D. Plazos: Una vez acordada la necesidad de cubrir una vacante conforme a las reglas previstas en los artículos 8.o y 10.o de este Convenio, se abrirá un plazo de siete días para designar los miembros del Tribunal en representación de la Dirección de la FNMT-RCM y de los trabajadores; vencido este plazo y dentro de los siete días siguientes, se efectuará el nombramiento Se utilizará cualquier sistema de letras, números, etc., valido para poder impedir

conocer el nombre de los concursantes en el momento de la corrección. Siempre que el concursante deba ser ayudado por un equipo, éste podrá ser elegido por él si las necesidades productivas lo permiten, correspondiendo las categorías del mismo a la dotación ordinaria de la máquina. Los concursos-oposición constarán de pruebas teórico-prácticas. Las pruebas teóricas serán fundamentalmente de tecnología o del desarrollo del trabajo del puesto a cubrir. Cuando las características del puesto lo requieran se realizarán pruebas psicotécnicas, como complemento de las teórico-prácticas. La elección del destino, cuando éstos sean varios, se realizará por orden de puntuación obtenida en el concurso. Las vacantes por concurso-oposición se cubrirán provisionalmente por profesionales idóneos, preferentemente de la categoría inmediata inferior al menos del taller o dependencia donde se produzca la vacante; por orden de antigüedad y de forma rotatoria, abonándosele la superior categoría. Los plazos de concurso quedarán suspendidos durante los periodos vacacionales pactados, siempre que coincidan dichos plazos con las vacaciones reglamentarias de alguno de los opositores.

I. Bonificación por antigüedad: En aquellos concursos que, por decisión del Tribunal calificador, se inicien con la realización de la prueba teórica y ésta tenga carácter eliminatorio, la calificación obtenida en ella se bonificará en función de los nombramientos de los miembros designados; en dicho plazo, se celebrará la primera reunión del Tribunal y se hará pública la convocatoria del concurso. El plazo de presentación de instancias será de quince días coincidentes con la publicación de la convocatoria. La primera prueba se iniciará dentro de los quince días siguientes a la finalización del plazo de presentación de instancias y la duración máxima del concurso será de dos meses. La convocatoria para cada prueba se anunciará como mínimo con tres días hábiles de antelación a la celebración de ésta. La firma del acta de resultados se efectuará como máximo siete días después de finalizado el último ejercicio. El concurso quedará definitivamente resuelto a los cinco días hábiles de su publicación si no mediara impugnación. En caso contrario, se interrumpirán los plazos hasta su resolución, disponiendo el Tribunal de un máximo de quince días para resolver las impugnaciones presentadas. Los aspectos económicos surtirán efectos en el plazo de siete días desde la firma del acta final. En el plazo máximo de un mes el trabajador deberá incorporarse a su nuevo puesto. La publicación y recepción de instancias en turnos de vacaciones anuales reglamentadas se hará con un plazo de un mes (tres semanas de un mes y una del siguiente o anterior), para que toda la plantilla de la Fábrica pueda informarse y presentar instancias. E. Aprobados: Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos a las personas que hayan obtenido mayor puntuación y, en el caso de igualdad, por antigüedad del Concurante en la FNMT-RCM. Se puntuará cada prueba de 1 a 10, considerándose a partir de 5 puntos como aprobado. F. Impugnaciones: Las reclamaciones o impugnaciones podrán efectuarse hasta tres días hábiles después de la publicación de los resultados de cada prueba; a tal fin todo concursante tendrá derecho a comprobar su ejercicio y las puntuaciones asignadas al mismo dentro del plazo citado. Las impugnaciones irán dirigidas al Secretario del Tribunal calificador, quien firmará el recibí en la copia. El Tribunal calificador resolverá en un plazo máximo de tres días hábiles estas impugnaciones. G. Actas: Se confeccionarán las correspondientes actas de cada reunión por el Secretario del Tribunal, figurando en ellas todas las incidencias que se produzcan durante el transcurso del concurso, incluyéndose las puntuaciones parciales y totales de los concursantes obtenidas en las diferentes pruebas. H. Pruebas: Las pruebas del examen deben ser seleccionadas lo más próximo posible al inicio del mismo. Se utilizará cualquier sistema de letras, números, etc., valido para poder impedir conocer el nombre de los concursantes en el momento de la corrección. Siempre que el concursante deba ser ayudado por un equipo, éste podrá ser elegido por él si las necesidades productivas lo permiten, correspondiendo las categorías del mismo a la dotación ordinaria de la máquina. Los concursos-oposición constarán de pruebas teórico-prácticas. Las pruebas teóricas serán fundamentalmente de tecnología o del desarrollo del trabajo del puesto a cubrir. Cuando las características del puesto lo requieran se realizarán pruebas psicotécnicas, como complemento de las teórico-prácticas. La elección del destino, cuando éstos sean varios, se realizará por orden de puntuación obtenida en el concurso. Las vacantes por concurso-oposición se cubrirán provisionalmente por profesionales idóneos, preferentemente de la categoría inmediata inferior al menos del taller o dependencia donde se produzca la vacante; por orden de antigüedad y de forma rotatoria, abonándosele la superior categoría. Los plazos de concurso quedarán suspendidos durante los periodos vacacionales pactados, siempre que coincidan dichos plazos con las vacaciones reglamentarias de alguno de los oposito-

cicio de las facultades de selección del personal que son propias del empresario. Se trata de una institución no demasiado estudiada entre nosotros, y desde luego deja abierta la cuestión de los límites que puede revestir esta objetivación para ser conforme con la libertad de empresa del art. 38 CE, una de cuyas facetas fundamentales la constituye precisamente esta potestad de selección por el empresario del personal que se integra en su organización⁴⁸. Por eso parecen menos discordantes con el reconocimiento constitucional⁴⁹ aquellos modelos de pruebas o concursos en que las Comisiones o Tribunales no anulan la capacidad última de decisión del empresario, lo que por lo general sucede a través de la reserva a la representación empresarial en estos órganos del voto de calidad⁵⁰ o, más crudamente, de la mayoría de los votos.

- e) La participación de los representantes de los trabajadores se contempla con frecuencia en los Convenios, a la hora de abordar los procesos de selección. Ya se ha mencionado una de las formas probablemente más incisivas de inserción de los representantes en el proceso citado, constituída por la presencia de los mismos en los órganos que deciden los procedimientos de selección, a veces con un nivel de participación muy alto. Pero no es ésta la única forma posible: los representantes de los trabajadores han de ser informados, ya desde el mismo art. 64 ET, de numerosos aspectos vinculados a la evolución del empleo en la empresa y del diseño de plantillas y escalafones, y los Convenios se hacen eco ampliamente de esta circuns-

res. I. Bonificación por antigüedad: En aquellos concursos que, por decisión del Tribunal calificador, se inicien con la realización de la prueba teórica y ésta tenga carácter eliminatorio, la calificación obtenida en ella se bonificará en función de los años de servicio activo en la FNMT-RCM con arreglo al siguiente baremo: Antigüedad efectiva hasta diez años, 0 puntos. Antigüedad efectiva entre diez y veinte años, 1 punto. Antigüedad efectiva entre veinte y treinta años, 1,5 puntos. Antigüedad efectiva más de treinta años, 2 puntos. Estas bonificaciones tendrán efectos únicamente para el acceso a las siguientes pruebas del concurso, pero no serán tomadas en consideración en la ponderación de las calificaciones y consecuentemente en la propia determinación final de los aprobados.”

⁴⁸ SSTC 147/86, de 25 de noviembre, FJ 4 B, y 208/93, de 28 de junio, FJ 3.

⁴⁹ Que en cambio sí parece que lo son aquellos modelos en que los representantes de los trabajadores de la Comisión poseen una especie peculiar de derecho de veto, pues “3. Tribunal calificador: El Tribunal calificador de las pruebas a realizar para cubrir los puestos de nueva creación o vacantes estará compuesto por los siguientes miembros: Dos miembros elegidos por la empresa. Un miembro elegido entre los trabajadores/as que ocupe categoría igual o similar a la del puesto a cubrir. Un representante del Comité de Empresa. Para que el candidato/a obtenga la calificación de apto será necesario el aprobado de, al menos, tres miembros del Tribunal calificador” (art. 8 de Convenio de Ediciones Tiempo; en los mismos términos art. 8.3 del Convenio de Ediciones Zeta).

⁵⁰ Un miembro del comité participará en las Comisiones en el Convenio del Diario ABC, art. 20; en el Convenio de La Vanguardia, art. 49, se preve que el Tribunal esté compuesto por dos trabajadores designados por el Comité de Empresa, dos en representación de la Dirección, y un tercero, nombrado por la empresa “y aceptado por el Comité”, que será el Presidente.

tancia. Pero también se ven formas atípicas de participación de éstos o de las personas por ellos designadas en los procesos, y aquí la lista puede ser amplia: informe sobre la determinación de las condiciones para la celebración de contratos formativos (art. 9, Convenio Grupo Tiempo); ser informado por la empresa de los Convenios de colaboración que la empresa pueda suscribir con las diferentes “Facultades, Escuelas Técnicas o centros de formación profesional” para la recepción de alumnos becarios en prácticas (art. 16.1 Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes); emitir informe sobre la pretensión de la empresa de celebrar contratos formativos en número que exceda del porcentaje del 15% de la plantilla (mismo Convenio citado, art. 16); o confeccionar la bolsa de contratación de la empresa, competencia asignada a la Comisión Paritaria del Convenio (art. 21 del citado Convenio); designar a las personas que formarán parte de la Comisión de Contratación en representación de los trabajadores, con el objeto de establecer y supervisar “los criterios a seguir para la utilización de las diferentes modalidades de contratación en la empresa, de acuerdo con la legalidad vigente” (Convenio El País, art. 19.10).

2. PERIODO DE PRUEBA

2.1. Preliminares

Sabido es que la legislación laboral remite expresamente a los convenios la fijación de la duración del período de prueba previendo, para el caso contrario, una duración máxima que será de 6 meses para técnicos titulados y 2 meses para los restantes trabajadores, salvo en las empresas de menos de 25 asalariados en cuyo caso el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados (art. 14.1 ET). El carácter supletorio de esta regulación abre a la negociación colectiva un amplio margen de actuación que ha sido aprovechado en mayor o menor medida por los negociadores de este sector. Conviene tener en cuenta, por lo demás, que el período de prueba es una de las materias que se reservan al convenio de sector de ámbito superior en los supuestos de concurrencia descentralizadora regulada y admitida en el art. 84 ET.

El período de prueba es uno de los aspectos relativos a la contratación y el ingreso del personal que con más frecuencia es objeto de regulación en los convenios de estos sectores. Obviamente dentro de la regulación del período de prueba los textos convencionales suelen prestar especial atención a su duración de modo que la práctica totalidad de los convenios que regulan esta figura lo hacen fijando períodos máximos de duración o, al menos, remitiendo a los máximos previstos en el art. 14 ET o en el Convenio nacional de referencia. Conviene recordar que es precisamente en relación con la duración del período de prueba donde puede encontrarse en el precepto estatutario una remisión expresa a los conve-

nios colectivos. En un segundo plano quedan otros aspectos del período de prueba a los que los convenios prestan, por lo general, una menor atención. También en esta materia, como en otras, se advierte en ocasiones un claro influjo de unos textos convencionales sobre otros, en especial cuando se trata de los Convenios Nacionales del respectivo sector que en no pocos casos son objeto de reproducción en los acuerdos suscritos a niveles inferiores.

En las páginas que siguen se ha prestado atención al tratamiento convencional del período de prueba previsto con carácter general en los convenios analizados. Quedan fuera del análisis los períodos temporales específicamente previstos para el contrato en prácticas (art. 11.1 d ET) que son objeto de análisis en el capítulo de este volumen dedicado a las modalidades de contratación.

2.2. La regulación del período de prueba en la Industria Papelera

2.2.1. El período de prueba en el Convenio Estatal

El Convenio Estatal de Pasta, Papel y Cartón dedica al período de prueba uno de los preceptos que integran el capítulo sexto titulado “Contratación, ingresos, ascensos, ceses y plantillas”. La literalidad que el precepto presenta es la que sigue:

“1. El ingreso del personal en la empresa se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito.

2. La duración máxima del período de prueba será:

Tabla I

a) Grupos 4 a 14: Dos meses. Salvo los que hayan sido contratados en función de su titulación (superior, medio o diplomado), cuyo período de prueba será de seis meses.

b) Grupos 2 y 3: Quince días laborables.

c) Grupos 0 y 1: Siete días laborables.

Tabla II

a) Grupos E a K: Un mes.

b) Grupos B,C,D: Quince días laborables.

c) Grupo A: Siete días laborables.

3. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba, siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le

corresponda al trabajador. Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

5. *Cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo por razón de su contrato, no precisará período de prueba” (art. 6.11).*

Como se comprobará el texto convencional contiene una regulación detallada del período de prueba donde se regulan aspectos variados de esta figura. A resaltar la pormenorizada delimitación de los límites máximos del período de prueba en función de los grupos profesionales a los que quedan adscritos los trabajadores y que da lugar a la fijación de hasta cinco períodos máximos distintos: seis meses, dos meses, un mes, quince días y siete días. Esta duración máxima se coloca además, con alguna excepción concreta, por debajo de los límites fijados en el art. 14 ET para el caso de ausencia de regulación convencional, con fijación en ocasiones de una duración máxima ciertamente escueta (siete días).

En línea con lo exigido por la disposición estatutaria el precepto requiere que el período de prueba sea concertado necesariamente por escrito. La formalización por escrito aparece como un requisito “*ad solemnitatem*”, de modo que la opción que se reconoce a trabajador y empresario se ciñe a la posibilidad o no de concertar dicho período siendo así que si deciden pactarlo el mismo deberá quedar necesariamente celebrado utilizando la forma escrita.

El precepto añade a los períodos máximos de duración una serie de previsiones en torno a la dinámica del período de prueba cuando el mismo es efectivamente celebrado por el empresario y el trabajador. Así, en primer lugar, los negociadores dan respuesta a las consecuencias que la incapacidad temporal del trabajador puede tener en el desarrollo del período de prueba. En esta ocasión se ha optado por la interrupción del período referido cuando se produce esta eventualidad si bien “*siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo*”. Recuérdese en este punto que el ET ofrece una solución similar, no ceñida a la incapacidad temporal, en los siguientes términos: “*Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes*” (art. 14.3 ET).

En segundo lugar, la cláusula convencional alude a la característica más significativa del período de prueba: la posibilidad de desistir de la prueba o de extinguir el contrato sin que derive de ello el derecho a indemnización para ninguna de las partes. En efecto, la virtualidad más destacable del período probatorio consiste en la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo, por cualquiera de las partes, sin necesidad de esgrimir causa alguna y sin que tampoco se derive indemnización, como se señalaba expresamente en normas anteriores al ET.

Aunque nada se diga en el ET cuando la extinción del vínculo contractual se lleva a cabo por parte del empresario se viene considerando que la misma debe estar justificada precisamente en la no superación del período de prueba por el trabajador. En cualquier caso conviene señalar que el período de prueba no legitima al empresario para extinguir el contrato cuando existe algún móvil discriminatorio o, en general, cuando dicha extinción supone un atentado a algún derecho fundamental (STC 166/1988, de 26 de septiembre; STC 198/1996, 3 de diciembre). Así, por ejemplo, como tiene dicho el TC, la resolución del período de prueba debe ser ajena al sexo de la trabajadora y a todo propósito atentatorio contra el artículo 14 CE (STC 198/1996). De modo que la aplicación de las reglas específicas sobre la distribución de la prueba y la prueba indiciaria que se activan en los procesos en los que se debate sobre una presunta vulneración de derechos fundamentales del trabajador “no sólo se proyecta sobre actos disciplinarios del empresario, principalmente despidos, sino también en relación a otras facultades empresariales como la resolución del contrato en período de prueba” (STC 1997/90, 6 de mayo).

El precepto del Convenio al que se viene aludiendo señala también las consecuencias del transcurso del período de prueba sin que ninguna de las partes del contrato hayan extinguido la relación laboral, señalando que la superación del mismo da lugar a que el trabajador pase a “formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad”. En este extremo el precepto recuerda lo previsto en la norma estatutaria según la cual “transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa” (art. 14.3 ET). En todo caso probablemente presente mayor corrección esta última norma que el propio precepto convencional. La literalidad de este último parece indicar que el trabajador únicamente pasa a integrarse en la plantilla de la empresa una vez que supera el período de prueba. Sin embargo, dicho período de prueba no parece ser tanto una fase previa a la aparición de un contrato de trabajo como una primera fase de un contrato que ya existe y que, por tanto, ya ha tenido la virtualidad de integrar en plantilla al trabajador que lo ha celebrado, por mucho que se haya pactado un período de prueba en los primeros momentos de vida de la relación laboral.

La cláusula convencional finaliza con una ambigua previsión según la cual cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo de plantilla “por razón de su contrato” no precisará del período de prueba. Aunque la previsión se ha incorporado en el precepto dedicado al período de prueba no queda claro si los negociadores han querido referirse con ella a los trabajadores contratados a prueba o a los vinculados por un contrato eventual o interino. Si se refieren a estos últimos trabajadores, como parece por su literalidad, no se alcanza a comprender la razón por la cual en estos casos la exclusión del período de prueba se conecta con la anterior existencia de un contrato eventual o de interinidad y no con la realización con carácter previo por parte del trabajador de las actividades que ahora debieran ser objeto de prueba; salvo que esto último sea lo que hayan pretendido decir los firmantes con la expresión “por razón de su contrato”. En esta línea

tampoco se llega a entender por qué tal previsión ha quedado limitada únicamente a dos modalidades de contratos temporales (eventual e interino) con olvido de las otras. En todo caso, conviene recordar la previsión legal en virtud de la cual “será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación” (art. 14.1 ET).

2.2.2. *La regulación del período de prueba en los ámbitos inferiores de negociación*

Cuando se trata de analizar los convenios suscritos en los niveles de negociación inferiores al estatal sectorial es preciso tener en cuenta, según se ha indicado, que el período de prueba es una de las materias protegidas por el art. 84 ET ante la concurrencia descentralizadora que el precepto permite. Quiere ello decir que los convenios de ámbito supraempresarial posteriores al estatal que pueden concurrir con este último tienen vedada, sin embargo, la posibilidad de regular esta materia, como también “las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica” (art. 84 ET *in fine*). Tal es la razón que nos ha llevado en páginas anteriores a afirmar la nulidad de los preceptos del Convenio de Guipúzcoa que regulan estas materias prescindiendo abiertamente de esta prohibición. Con todo es preciso señalar que en esta ocasión, curiosamente, el Convenio provincial se ha limitado a reproducir literalmente lo dispuesto en el Convenio estatal.

Sentado lo anterior, se ha comprobado que son minoritarios los convenios suscritos a niveles inferiores de negociación que han regulado el período de prueba y que conviven con aquellos otros mayoritarios que, o bien no regulan esta materia, o bien se limitan a remitir en este aspecto concreto a lo dispuesto en la legislación vigente⁵¹. En todo caso, conviene tener presente que en ocasiones el convenio que regula expresamente este aspecto concreto de la relación laboral se limita en realidad a reproducir de forma prácticamente literal lo previsto en el Convenio estatal, como ha quedado dicho en relación con el convenio de Guipúzcoa⁵².

⁵¹ Como ha sucedido, por ejemplo, con el Convenio de la empresa “Smurfit Ibersac” (Iurreta) donde se encuentra la siguiente previsión: “Los procedimientos de contratación, períodos de prueba y otros requisitos, serán establecidos por la Dirección en base a la legislación en vigor aplicable en cada caso y la modalidad del Contrato de trabajo seguida” (art. 27). Por su parte el Convenio de la empresa “Papelera Navarra” (Cordovilla) remite en lo no previsto en su articulado tanto al ET como al Convenio Nacional, si bien, al de Artes Gráficas y no al del sector de Pastas, Papel y Cartón (art. 6). Idéntica remisión al Convenio Nacional de Artes Gráficas se encuentra en el Convenio de la empresa “Cartonajes Vir” donde tampoco se regula el período de prueba (art. 12).

⁵² También se limita a replicar lo dispuesto en la regulación convencional estatal, y no sólo en esta materia, el Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias” cuyo art. 6.11 no es

Por lo que se refiere a la duración máxima, como sucede con el Convenio de ámbito nacional, algunos acuerdos, los menos, han optado por fijar hasta cinco topes máximos de duración, tratándose por lo general de convenios que presentan una literalidad prácticamente idéntica a la regulación convencional estatal. Otros textos convencionales han previsto tres períodos máximos en función del colectivo de trabajadores como ha sucedido con el Convenio de la empresa "Daniel Aguiló Panisello" (Sevilla) en el que se han fijado los siguientes techos temporales: 6 meses para titulados técnicos superiores y medios; dos meses para oficiales, resto de personal técnico, comerciales y administrativos; y un mes para el resto del personal (art. 18). Para el centro de trabajo sito en la provincia de Zaragoza, el convenio de la misma empresa ha fijado la duración de los períodos de prueba como sigue: quince días para los obreros; un mes para los administrativos; y dos meses para jefes y titulados administrativos, técnicos titulados y técnicos no titulados (art. 18).

Sólo en alguna ocasión el convenio se refiere expresamente al carácter no obligatorio del período de prueba previsto en su texto de modo que la empresa podrá "proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización"⁵³.

Como quedó dicho, el artículo 14.3 ET permite la interrupción de su cómputo en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, siempre que exista acuerdo entre las partes. Algunos convenios de este sector han prestado atención a la incapacidad temporal bien para establecer la interrupción del cómputo del período de prueba en estos casos, siguiendo así la solución prevista en el Convenio Nacional del sector, para lo que se requiere en alguna ocasión que así se concierte por escrito en el contrato de trabajo⁵⁴, bien para optar por la solución contraria mediante una previsión expresa en el convenio según la cual la incapacidad temporal no interrumpe dicho período⁵⁵.

Llama la atención la redacción que presentan algunos de los convenios analizados al aludir a la posibilidad de extinguir el contrato durante este período sin que se derive por ello derecho a ser indemnizado. Se trata de los convenios en los que puede leerse la siguiente previsión: "Durante este

más que una copia literal de su homólogo en el Convenio nacional con la excepción de la referencia al cómputo del período de prueba a efectos de antigüedad que se encuentra ausente en el convenio de empresa. También puede citarse en esta línea el convenio de la empresa "Sarió Papel y Celulosa" que presenta una regulación del período de prueba básicamente idéntica al art. 6.11 del Convenio estatal salvo algunas previsiones de matiz en relación con los grupos profesionales con objeto de ajustar las previsiones de este último a los grupos que el convenio de empresa contempla (art. 38).

⁵³ Art. 18 del Convenio de la empresa "Daniel Aguiló Panisello" (Sevilla).

⁵⁴ Art. 6 del Convenio Celulosa de Asturias; art. 21 del Convenio "Fabricación de Pasta, Papel y Cartón" de Guipúzcoa.

⁵⁵ Art. 22 del Convenio de "Carchidea" de Pontevedra.

período, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización⁵⁶. No deja de ser desaconsejable la utilización del término “despido” para aludir a la extinción del contrato por parte del empresario durante este período, lo que puede dar lugar a equívocos y confusiones en cuanto a la dinámica y las consecuencias de la extinción en estos casos, cuando precisamente la concertación del período de prueba tiene como principal virtualidad permitir al empresario extinguir el contrato sin que dicha extinción se encuentre sujeta al régimen propio de los despidos. En este sentido presenta una mayor corrección el precepto del convenio Nacional en el que se hace referencia a la posibilidad de “proceder a la extinción” por parte del empresario.

Por otro lado, algunos convenios han considerado necesario reconocer expresamente el derecho del trabajador al percibo “durante el período de prueba, de la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado”⁵⁷.

En línea con lo dispuesto en el Convenio Estatal algunos de los textos convencionales suscritos a niveles inferiores reiteran la previsión según la cual transcurrido el período probatorio “*el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa*”⁵⁸, una previsión que ya ha sido objeto de comentario a propósito del análisis del texto Nacional. Igualmente no faltan convenios que recuerdan que el período de prueba se computa a los efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa⁵⁹.

2.3. La regulación del período de prueba en el sector de Artes Gráficas y en el sector de Prensa

2.3.1. El período de prueba en los Convenios Estatales

El Convenio Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares regula el período de prueba en un precepto de amplio contenido dedicado además al ingreso, la formación laboral, el trabajo en prácticas así como al régimen de ascensos, ceses y jubilaciones (art. 6). Por lo que aquí interesa el precepto presenta el siguiente tenor:

⁵⁶ Es el tenor que presenta el art. 18 del Convenio de la empresa "Daniel Aguiló Panisello" (Zaragoza) y el art. 18 del Convenio de la misma empresa para el centro de trabajo sito en la provincia de Sevilla.

⁵⁷ Art. 18 del Convenio de la empresa "Daniel Aguiló Panisello" (Zaragoza) y el art. 18 del Convenio de la misma empresa para el centro de trabajo sito en la provincia de Sevilla.

⁵⁸ Este tenor puede encontrarse, entre otros, en Art. 18 del Convenio de la empresa "Daniel Aguiló Panisello" (Zaragoza) y el art. 18 del Convenio de la misma empresa para el centro de trabajo sito en la provincia de Sevilla.

⁵⁹ Art. 18 del Convenio de la empresa "Daniel Aguiló Panisello" (Zaragoza) y el art. 18 del Convenio de la misma empresa para el centro de trabajo sito en la provincia de Sevilla.

“Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- *Titulados Técnicos superiores y medios: seis meses*
- *Oficiales, resto del personal técnico, comerciales y administrativos: dos meses*
- *Resto del personal: un mes*

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado. Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio. El período de prueba, de que queda hecha mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización”.

Algunas de las previsiones que se contienen en el precepto ya han sido objeto de atención al analizar idénticas disposiciones en el Convenio Nacional del Sector del Papel o los convenios suscritos en este último sector en ámbitos inferiores a cuyas páginas remitimos.

Por su parte, el Convenio Estatal del Sector de Prensa Diaria dedica el artículo 11 a la regulación de esta figura en los siguientes términos:

“I. Los períodos de prueba por grupos profesionales serán los siguientes:

- *Grupo 1: Ocho meses*
- *Grupos 2 y 3: Cuatro meses*
- *Grupo 4: Dos meses*
- *Grupos 5, 6 y 7: Un mes*

II. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa.

III. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente.

IV. Los contratos temporales tendrán los siguientes períodos de prueba:

- *Grupo 1: Cuatro meses*
- *Grupos 2 y 3: Dos meses*
- *Grupo 4: Un mes*
- *Grupos 5,6 y 7: Quince días”*

Al margen de la reproducción más o menos fidedigna de lo dispuesto en la legislación estatutaria, por lo que se refiere a la dinámica del período de prueba así como a las consecuencias de su superación, llaman la atención algunas de las previsiones que el precepto contiene. Por un lado, la fijación de períodos de prueba distintos en función de la duración de los contratos (temporal o indefinida), en lo que supone una práctica inusual en los sectores que se analizan. Por otro lado, también se aparta claramente de la ortodoxia convencional en estos sectores la fijación de plazos superiores a los previstos en el art. 14 ET, tal y como sucede, por ejemplo, con la duración de ocho meses reservada para el grupo uno en los contratos no temporales. Debe recordarse en este punto que los máximos previstos en el precepto estatutario no funcionan a modo de techos no susceptibles de superación por el convenio sino como máximos de duración que entran en escena únicamente en defecto de pacto en convenio. Finalmente, dado su tenor literal, el precepto convencional no establece máximos no superables por pacto individual sino directamente la duración de los períodos de prueba según los grupos profesionales a que pertenezca el trabajador.

Por otra parte, a diferencia de lo que sucede con el Convenio del Sector de Artes Gráficas y el Convenio del Sector de la Prensa no Diaria al que a continuación se hará referencia, el Convenio de este Sector nada dice sobre el carácter voluntario o no del período mencionado. La parca literalidad podría llevar a pensar que procede en todo caso el ingreso a prueba de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Preciso resulta, no obstante, recordar en este punto la opinión doctrinal y el criterio judicial según los cuales el pacto escrito en el que debe plasmarse el período de prueba es aquél de alcance individual y no colectivo, aunque el ET no lo especifique, de modo que se considera “contrario a la ley, el pacto de prueba global expresado en el convenio colectivo (...) cuando no se reproduzca en los contratos individuales” (STSJ/Canarias, Las Palmas 16 enero 1996; Ar. 146).

La regulación del período de prueba en el Convenio Estatal del Sector de la Prensa no Diaria resulta ser más escueta que la prevista en los otros convenios estatales aquí analizados, una brevedad la que presenta el Convenio que, por lo demás, no es privativa de esta materia. El artículo 21 del texto convencional se limita a disponer lo siguiente:

“Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de quince días. Durante

el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en dicho período. El período de prueba será computable a efectos de antigüedad. El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador”.

Nada añade el precepto a lo previsto en el art. 14 ET salvo por lo que se refiere a la reducción del período de prueba hasta quince días para los trabajadores no cualificados así como por lo que hace a la suspensión del mismo en supuesto de enfermedad o accidente del trabajador. Conviene recordar, no obstante, en relación con esta última previsión que el mismo precepto estatutario remite al “acuerdo entre ambas partes” a efectos de decidir sobre la interrupción o no del período de prueba en los casos de incapacidad temporal, maternidad, acogimiento o adopción (art. 14.3 ET).

2.3.2. La regulación del período de prueba en los ámbitos inferiores de negociación

Dentro del período de prueba es su duración el aspecto que sigue ocupando un lugar central en la regulación convencional a estos niveles, presentando por lo demás una patente heterogeneidad. En efecto, sólo un escaso grupo de convenios se limita a remitir en cuanto a la duración de la prueba a lo dispuesto en la legislación vigente⁶⁰, o a reproducir los plazos legalmente previstos con algunas variaciones mínimas, como sucede cuando se fija un plazo máximo de 6 meses para licenciados y 2 meses para el resto de trabajadores si bien admitiendo el pacto individual modificadorio en este último caso⁶¹. Frente a los convenios, minoritarios, que muestran una gran homogeneidad y semejanza con la norma legal, un gran número de textos convencionales regulan períodos de prueba distintos a los previstos en la norma estatutaria que además varían en función del colectivo de trabajadores de que se trate. El criterio utilizado con mayor frecuencia a la hora de fijar la duración de estos espacios temporales, aunque no el único, consiste en el grupo o la categoría profesional a la que el trabajador queda asignado.

De otra parte, no faltan convenios a estos niveles que presentan una clara continuidad respecto al Convenio Nacional del sector de que se trate, lo que se consigue bien a través de una copia más o menos fidedigna de lo dispuesto en el convenio nacional bien mediante una remisión expresa a

⁶⁰ Art. 17 “Diario de Sevilla”; Capítulo IV “Corporación de Medios de Murcia, SA”; art. 18 Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha; art. 14 del Convenio “Ediciones Deportivas Catalanas”; art. 18 del Convenio de la empresa “Prensa Diaria Aragonesa”; art. 15 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda.

⁶¹ Art. 21 Ediciones e Impresiones de Galicia.

dicho texto en esta materia concreta, o en general, con carácter supletorio, para todo lo no previsto en el convenio que contiene la remisión. Como ejemplo de esta práctica puede citarse el Convenio de Bizcaia de Artes Gráficas que contiene un precepto prácticamente clónico del homólogo en el Convenio nacional con alguna variación en relación con los plazos máximos de duración⁶². O el Convenio Gallego de Editoriales que presenta no obstante en alguno de sus extremos una mayor corrección que el Convenio nacional, como sucede cuando se limita a aludir a la posibilidad de rescindir el contrato sin utilizar el término “despido” cuando la finalización tiene lugar por parte del empresario⁶³. Una remisión expresa al texto convencional estatal en esta materia puede encontrarse en el Convenio de la empresa “Federico Doménech” (Las Provincias)⁶⁴.

La diversidad en relación con los períodos convencionalmente previstos se manifiesta no sólo en la duración máxima, que varía de un convenio a otro, sino también en el número de plazos máximos que cada uno de ellos prevé y que oscila, según los convenios, entre los dos plazos y los cuatro detectados en algunos textos convencionales siendo más numerosos los convenios que fijan períodos de prueba de hasta tres duraciones máximas distintas. Así, por ejemplo, algunas cláusulas convencionales establecen un plazo máximo para titulados superiores (2 meses), oficiales y especialistas (1 mes) y peones y aprendices (15 días)⁶⁵. O bien pla-

⁶² El convenio reproduce los plazos de seis y dos meses, respectivamente para los técnicos titulados superiores y medios y para el personal administrativo y comercial así como para el resto del personal técnico. Sin embargo, frente al plazo de un mes previsto en el Convenio nacional para el resto del personal el convenio provincial ha fijado un máximo de 15 días para el personal operario, el subalterno así como para el personal no cualificado y en formación laboral (art. 6.5.2). El Convenio de la empresa “Mateu Cromo” incorpora en un anexo final algunos preceptos del Convenio nacional entre los que se cuenta el dedicado al período de prueba. Como ejemplo de reproducción del Convenio Nacional de Prensa Diaria puede citarse el texto de la empresa “Edicosma” donde únicamente se encuentran ausentes los períodos referidos a los grupos 5, 6 y 7 (art. 11).

⁶³ Art. 6.7.2.

⁶⁴ Cuyo artículo 18 comienza disponiendo que “La empresa adaptará los períodos de prueba al artículo 11 del Convenio Colectivo del Sector de Prensa Diaria”. El resto del precepto convencional es una reproducción parcial del artículo del Convenio estatal al que remite. Por su parte, como ejemplo de convenio que remite al Convenio Nacional para todo aquello no regulado en su texto puede citarse el Convenio de la empresa “Gráficas Estella” (Villatuerta) (art. 42).

⁶⁵ Art. 22 Carchidea. También el IX Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda fija tres duraciones distintas para el período de prueba: seis meses para jefaturas y técnicos con titulación de grado medio, superior o asimilado; dos meses para el resto del personal técnico y mandos y para el personal administrativo; y 15 días para el personal operario y subalterno (art. 13). Como otros ejemplos de textos convencionales que fijan tres plazos máximos pueden citarse también el Convenio de la empresa “Gráficas de Prensa Diaria”, donde se fijan seis meses para técnicos y titulados, tres para el resto de trabajadores y quince días para los trabajadores no cualificados (art. 6); el Convenio de la empresa “Diario de Ibiza” (art. 8); el Convenio de la empresa “Artes Gráficas del Atlántico” (art. 8); el Convenio de la empresa “Celta de Artes Gráficas” (art. 8); o el Convenio de la empresa “Impresión Asturiana Gráfica” (art. 7).

zos distintos para los técnicos de grado superior y medio y personal de similar categoría (3 meses), para el personal administrativo y cualificado (2 meses) y para el personal no cualificado (1 mes)⁶⁶.

Sin embargo, como se ha adelantado, no faltan convenios que establecen hasta cuatro períodos de prueba distintos, como sucede, por ejemplo, en el Convenio de "El País", donde se fijan las siguientes duraciones máximas: seis meses para periodistas, Técnicos superiores o medios, jefes de servicio y jefes de sección; tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados; quince días para estos últimos y, finalmente, dos meses para los contratos en prácticas de titulados medios o superiores⁶⁷. En el lado contrario se encuentran aquellas cláusulas convencionales que establecen sólo dos períodos de prueba distinguiendo normalmente, a tales efectos, entre el personal cualificado o los técnicos titulados y el resto de trabajadores⁶⁸.

En otros convenios, los menos, la duración del período de prueba se fija tanto en función del grupo o de la categoría profesional como según la duración del vínculo contractual, siguiendo así la estela del Convenio Estatal de Prensa Diaria al que algunos de estos textos reproducen, en gran medida, en este aspecto concreto del período de prueba⁶⁹.

Menos frecuentes son los convenios que fijan períodos de prueba comunes para todos los trabajadores de nuevo ingreso, como sucede, como un ejemplo ciertamente aislado, en el Convenio "La Región", en el que se establece una duración mínima de dos meses y máxima de cuatro meses para todos los trabajadores de nueva incorporación⁷⁰. Son también

⁶⁶ Art. 8 Celta de Artes Gráficas.

⁶⁷ Esta forma de proceder también se encuentran en otros convenios en los que se fija un período de prueba distinto para los técnicos titulados (6 meses), redactores (3 meses), trabajadores cualificados (1 mes) y trabajadores no cualificados (15 días) (art. 24 Editorial Iparraguirre); o en el Convenio de la empresa "Printer Industria Gráfica" con un período de seis meses para técnicos titulados superiores y similares; dos meses para el personal técnico, el personal administrativo y el comercial; 1 mes para el personal operario y subalterno y 15 días para el personal no cualificado y en formación (art. 18).

⁶⁸ Como sucede, por citar algunos, para el personal superior técnico titulado (2 meses) y para el resto del personal (1 mes) (art. 12 Impresión de Prensa y Revistas de Alicante); o para el personal administrativo y el cualificado (2 meses) y el personal no cualificado (1 mes) (art. 10 La Opinión de Tenerife); para el personal técnico titulado (4 meses) y el resto del personal (dos meses) (art. 19 del Convenio de la Empresa "Prensa d'Osona"); para el personal en general (3 meses) y para el personal no cualificado (15 días) (art. 7 del Convenio de la empresa "La Voz de Asturias"); o, finalmente, cuando se fijan períodos distintos para el personal titulado (4 meses) y el resto de trabajadores (2 meses) (art. 17 El día de Cuenca).

⁶⁹ Una regulación como la del texto nacional con alguna mínima variación se encuentra en el art. 11 del Convenio "Edicosma, S.A.". También el Convenio "Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y Equipos, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión De Medios y Grupo Zeta" fija períodos máximos de duración distintos para los contratos indefinidos y para los temporales (art. 24) como sucede también con el Convenio de "Publicaciones y Ediciones del Altoaragón" (art. 22).

⁷⁰ Art. 12.

poco habituales los convenios que fijan un período distinto en función del tamaño de la plantilla⁷¹.

Conviene resaltar que los convenios que regulan períodos de prueba de duración distinta a la legalmente fijada lo hacen, normalmente, mediante una reducción de los plazos máximos establecidos en el artículo 14 ET. Con ser ello así, no faltan regulaciones convencionales en las que se han fijado límites de duración máxima superiores a los fijados en el precepto estatutario, lo que este último permite en principio dado su carácter supletorio de la negociación colectiva. Así por ejemplo algún convenio ha fijado la duración máxima del período de prueba en un año para los técnicos titulados y tres meses para los no titulados, coincidiendo en este caso con la duración máxima legal si la empresa no alcanza los 25 trabajadores en plantilla⁷².

Para finalizar con el análisis de la duración de la prueba puede señalarse que sólo en alguna ocasión aislada se ha localizado algún convenio que ha fijado períodos de prueba dejando no obstante abierta la posibilidad de establecer períodos distintos a través de la autonomía individual⁷³.

Si la duración del período de prueba es regulada en la práctica totalidad de los convenios que prestan atención a esta materia, aunque sea a través de la correspondiente remisión a la norma estatutaria o al convenio nacional de sector, menor presencia tienen en la negociación colectiva de estos sectores la regulación de otros extremos de esta figura y, cuando se atiende a ellos, los negociadores suelen limitarse básicamente a reproducir lo dispuesto en el art. 14 ET introduciendo, a lo sumo, algunas variaciones que resultan ser de tono menor en la generalidad de los casos.

Así son pocos los textos convencionales que recuerdan la exigencia legal consistente en la formalización por escrito del período de prueba, una formalización que en ocasiones, como el convenio se encarga de explicitar, debe ser plasmada en el propio contrato de trabajo⁷⁴.

⁷¹ Como sucede, por ejemplo, en el texto del Convenio de empresas comerciales y de servicios en Cataluña, en cuyo art. 19 se dispone: "En ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres para los demás trabajadores en las empresas de menos de 25 trabajadores o de dos meses en la plantilla de 25 o más trabajadores". En lo que supone, en realidad, la reproducción de lo previsto en el artículo 14 ET a pesar de que este último permite a los convenios fijar una duración distinta.

⁷² Se trata del Convenio Promociones y Ediciones Culturales de Castellón.

⁷³ Es lo que sucede, por ejemplo, en el Convenio de la empresa "Ediciones e Impresiones de Galicia" que fija unos plazos de seis meses para licenciados y dos meses para el resto del personal "salvo pacto individual", a lo que se añade la siguiente previsión: "En todo caso, para los periodistas el período de prueba será siempre de seis meses" (art. 21).

⁷⁴ Como ejemplos de convenios que exigen que el período de prueba se haga constar en el propio contrato de trabajo pueden citarse el Convenio "La Opinión de Tenerife" (art. 10); el Convenio de la empresa "Ediciones Deportivas Catalanas" (art. 14); o el Convenio de la empresa "Editorial Prensa canaria" (art. 10). Se limitan a exigir su documentación por escrito, entre otros, el convenio "Editorial Iparraguirre" (art. 24).

En algunos casos, sin embargo, los negociadores parecen haber optado por fijar el período de prueba con carácter obligatorio, aunque sea implícitamente, como sucede cuando se dispone la siguiente o parecida previsión: “*todos los ingresos se considerarán a título de prueba*”⁷⁵, o bien “*los trabajadores de nuevo ingreso estarán sometidos a un período de prueba*”⁷⁶. Recuérdese en todo caso lo dicho más arriba en relación con la necesaria celebración del pacto individual aún en estos supuestos. En el lado contrario se encuentran los convenios que o bien se limitan a señalar que se podrá concertar un período de prueba⁷⁷ o bien hacen mención expresa a su carácter no obligatorio, aunque en lugar de remitir la efectiva celebración o no de dicho período al pacto entre empresario y trabajador, el convenio alude a una extraña renuncia del lado empresarial, de modo que “*la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización*”⁷⁸. En un lugar intermedio se encuentran aquellos textos convencionales en los que se establecen períodos máximos de prueba sin añadir nada más en cuanto a su pretendida obligatoriedad o su carácter voluntario para las partes del contrato de trabajo.

Mayor atención prestan los convenios analizados a las posibles causas de interrupción del período de prueba. Como ya se ha señalado, el artículo 14.3 ET permite la interrupción de su cómputo en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, siempre que exista acuerdo entre las partes. Dentro de este marco legal, la situación que con mayor frecuencia ha sido tomada en consideración en los convenios de estos sectores ha sido la incapacidad temporal, normalmente para disponer que la misma interrumpe el cómputo del período de prueba⁷⁹. Aunque ésta parece ser la opción más extendida, no faltan textos en los

⁷⁵ Art. 18 del Convenio de la empresa "Prensa Diaria Aragonesa". En parecidos términos se pronuncia el Convenio de la empresa "Carchidea" (art. 22).

⁷⁶ Art. 8 del Convenio de la empresa "Diario de Ibiza"; parecidos términos se encuentran en el Convenio de la empresa "Diario AS" (art. 14) o en el Convenio de la empresa "ABC de Córdoba" (art. 9), entre otros muchos.

⁷⁷ Como sucede, a modo de ejemplo, en el Convenio de la empresa "Diario ABC" (art. 21) o en el Convenio de la empresa "Prensa d'Osona" (art. 19).

⁷⁸ Con idéntico tenor al que presenta el Convenio Nacional, como sucede, por ejemplo, en el Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia (art. 6.5.2) o el Convenio Gallego de Editoriales (art. 6.7.2). Puede citarse también el Convenio de la Empresa "Printer Industrias Gráficas" (art. 18).

⁷⁹ La interrupción por incapacidad temporal se contempla, entre otros, en el IX Convenio Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (art. 13); en el Convenio de la empresa "El País" (art. 20); en el Convenio de la empresa "Ediciones Zeta" (art. 8); en el Convenio de la empresa "Diario AS" (art. 14); en el Convenio de la empresa "ABC de Córdoba" (art. 9); en el Convenio de la empresa "Impresión Asturiana Gráfica" (art. 7); en el Convenio de la empresa "La Voz de Asturias" (art. 7); en el de la empresa "La Voz de Avilés" (art. 5); en el Convenio de la empresa "El Comercio" (art. 12); en el de la empresa "Artes Gráficas del Atlántico" (art. 8); en el Convenio de la empresa "Diario AS" (art. 14); o en el Convenio de la empresa "Celta de Artes Gráficas" (art. 8), entre otros muchos.

que la solución convencional adoptada ha sido la contraria, esto es, la previsión expresamente incorporada al convenio según la cual la incapacidad temporal no interrumpe dicho período⁸⁰.

Son claramente minoritarios los convenios que amplían la mencionada interrupción a las restantes situaciones a las que se refiere la norma estatutaria –la maternidad, la adopción y el acogimiento⁸¹–; o continúan contemplando como causa de interrupción a estos efectos la incorporación del trabajador en período de prueba al servicio militar⁸². Con todo, las causas que pueden dar lugar a la interrupción del mencionado período se contemplan en algunos convenios con especial amplitud, como sucede en los casos en que se reconoce efectos suspensivos, respecto del período de prueba, a todas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo previstas en la legislación vigente con una previsión como la que sigue: *“teniendo las situaciones previstas en la legislación vigente de suspensión del contrato de trabajo, los mismos efectos suspensivos respecto del período de prueba”*⁸³.

En relación con este aspecto del período probatorio debe señalarse que son ciertamente escasos los convenios que especifican que la interrupción del período de prueba prevista en el convenio únicamente se producirá si lo pactan ambas partes por escrito⁸⁴.

Por otra parte, un gran número de convenios reproducen de forma prácticamente literal la previsión estatutaria según la cual durante el período en el que el trabajador se encuentra a prueba *“tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso”* (art. 14.2 ET)⁸⁵, a lo que suele añadirse que dicha resolución se producirá sin necesidad de preaviso y sin que se tenga derecho a indemnización alguna por tal circunstancia⁸⁶. Son ciertamente esca-

⁸⁰ Art. 22. Convenio de "Carchidea" de Pontevedra; art. 18 Convenio "Equipo de Información"; art. 18 "Prensa Diaria Aragonesa"; art. 22 Convenio "Publicaciones y Editorial del Altoaragón". Algunos de estos convenios continúan haciendo referencia a estos efectos a la incapacidad laboral transitoria.

⁸¹ Art. 31 del Convenio de la empresa "Diario Jaén".

⁸² Art. 14 "Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones".

⁸³ Art. 17 del Convenio de la empresa "El Día de Cuenca" y art. 17 del Convenio de la empresa "El Día de Toledo".

⁸⁴ Por ejemplo, el art. 17 del convenio "Promociones y Ediciones Culturales" de Castellón.

⁸⁵ Así el Convenio de la empresa "Diario de Ibiza" (art. 8); el Convenio de la empresa "Federico Doménech" (Las Provincias) (art. 18); el art. 21 del Convenio "Ediciones e Impresiones de Galicia"; el Convenio de la empresa "Diario Jaén" (art. 31); o el art. 22 del Convenio "Editorial del Pueblo Vasco".

⁸⁶ Como es el caso, entre otros, del Convenio de la empresa "El País" (art. 20); del Convenio de la empresa "Diario AS" (art.14); del Convenio de la empresa "ABC de Córdoba" (art. 9); o del Convenio de la empresa "Multiprensa y Más" (art. 13); art. 21 del Convenio "Ediciones e Impresiones de Galicia"; art. 10 "La Opinión de Tenerife"; art. 10 "Editorial de Prensa Canaria"; art. 24 "Editorial Iparraguirre"; entre otros muchos. Otros

sos los textos convencionales que han dispuesto un preaviso para proceder al cese voluntario durante este período⁸⁷.

En alguna ocasión el convenio se limita a hacer referencia a la posible extinción del contrato por parte del empresario y sin necesidad de alegar causa alguna, más que la no superación del período de prueba⁸⁸. Conviene recordar en este punto la doctrina constitucional, más arriba mencionada, en virtud de la cual, la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo durante el período de prueba por parte del empresario, sin alegar causa, en modo alguno ampara decisiones discriminatorias.

En esta línea es también una práctica convencional extendida el recordar, más o menos literalmente, y sin añadir nada al respecto, la previsión estatutaria según la cual *“transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa”* (art. 14.3 ET)⁸⁹.

Aún pueden localizarse otras previsiones menos frecuentes que se añaden a las que resultan ser más ortodoxas y extendidas en los convenios analizados y que, como ha quedado dicho, se limitan prácticamente a fijar la duración máxima del período de prueba, a dejar constancia de la posibilidad de dar por finalizada la relación laboral durante su transcurso por cualquiera de las partes —sin que conlleve indemnización alguna y sin necesidad de preaviso— y, en menor medida, a regular la incidencia en el período de prueba de determinadas circunstancias, la incapacidad temporal en especial.

Son poco habituales, por ejemplo, los textos convencionales que, en sintonía con la regulación legal, recuerdan que durante el período de prueba empresario y trabajador se encuentran *“respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba”* (art. 14.1 ET)⁹⁰. En alguna ocasión el convenio va más allá al incorporar la obligación del trabajador durante este período de aceptar *“cuantas pruebas prácticas, destinos y cursos se organicen con el objeto de buscar su máxima integración y de acuerdo con sus aptitudes, en la actividad laboral de*

convenios sólo se refieren a la ausencia de indemnización en estos casos sin referencia alguna al preaviso, como sucede, entre otros, en el art. 18 del Convenio “Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha”; o el art. 17 del Convenio “El Día de Cuenca”.

⁸⁷ Art. 24 del Convenio “Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y Equipos, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta”; también el Convenio de la empresa “Ediciones Zeta” exige un preaviso de quince días para técnicos titulados y demás categorías, salvo no cualificados, y de siete días para este último personal, disponiéndose además que deberá darse conocimiento al candidato de esta y otras peculiaridades en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato (art. 8).

⁸⁸ Art. 22 del Convenio de la empresa Carchidea.

⁸⁹ Por poner sólo algunos ejemplos de los muchos existentes pueden citarse el Convenio de la empresa “Diario de Ibiza” (art. 8); el Convenio de la empresa “El País” (art. 20); art. 21 “Ediciones e Impresiones de Galicia”; art. 22 “Editorial del País Vasco”; art. 17 “Promociones y Ediciones Culturales”.

⁹⁰ Art. 12 del Convenio “Impresión de Prensa y Revistas”, de Alicante.

la Empresa”, siendo así que de ésta y otras particularidades que el convenio explicita, se dará conocimiento al candidato al momento de la admisión y con anterioridad a la firma del contrato⁹¹.

Son igualmente minoritarias las cláusulas convencionales en las que se hace mención expresa de la prohibición de concertar un período de prueba cuando el trabajador ya ha realizado las mismas funciones en la empresa con anterioridad (art. 14.1 *in fine* ET). En efecto, sólo en alguna ocasión se encuentra una cláusula que presenta el siguiente o parecido tenor: “Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio”⁹². A pesar de la oscuridad terminológica detectada, a esta misma filosofía parecen responder las cláusulas convencionales en las que se dispone: “cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo por razón de su contrato, no precisará período de prueba”⁹³.

Por otra parte, causa extrañeza encontrar en el precepto dedicado a regular el período de prueba una previsión como la que sigue: “los trabajadores eventuales gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los trabajadores fijos”⁹⁴. El precepto convencional presenta una doble confusión terminológica que llena de oscuridad su contenido, en primer lugar, al emplear la expresión “trabajadores eventuales” –más propia de los que se encuentran vinculados mediante un contrato eventual– para referirse, al parecer, a la situación del trabajador durante el período de prueba y, en segundo lugar, al contraponer éstos a los trabajadores fijos de plantilla. Idéntica imprecisión terminológica presenta la cláusula en la que se dispone que el empresario podrá “proceder al despido sin previo aviso” durante el período de prueba⁹⁵, o aquella otra previsión convencional según la cual “superado el período de prueba, el/la trabajador/a pasará a formar parte de la plantilla”⁹⁶. Si bien en esta última ocasión probablemente la incorrección que presenta la cláusula convencional traiga su causa en la propia literalidad del precepto estatutario en el que se hace referencia a los derechos y obligaciones del trabajador durante el período de prueba “como si fuera de plantilla” (art. 14.2 ET).

Finalmente, constituyen ciertamente una rareza los convenios que prevén la intervención de la comisión paritaria en el precepto específica-

⁹¹ Art. 24 del Convenio "Editorial Iparraguirre".

⁹² Art. 15 del Convenio del Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda.

⁹³ Art. 17 del Convenio "Promociones y Ediciones Culturales" de Castellón; art. 6 del Convenio "Celulosas de Asturias".

⁹⁴ Art. 12 del Convenio "Impresión de Prensa y Revistas" de Alicante.

⁹⁵ Art. 18 del Convenio "Daniel Aguiló Panisello" de Zaragoza.

⁹⁶ Art. 21 del Convenio "Fabricación de Pastas, Papel y Cartón" de Guipúzcoa; art. 6 del Convenio gallego de Editoriales.

mente dedicado al período de prueba. Puede citarse, como ejemplo aislado la previsión según la cual “*del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a la comisión paritaria*”⁹⁷.

3. LA UTILIZACIÓN DE TRABAJADORES CEDIDOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

No son muchos los convenios de estos sectores que regulan el recurso a las ETTs como vía para conseguir trabajadores con los que cubrir necesidades temporales en la empresa. En todo caso, los convenios que lo hacen suelen hacer referencia básicamente a dos tipos de cuestiones: el reconocimiento a los trabajadores en misión de las mismas condiciones que las reconocidas a los trabajadores propios de plantilla, con mayor o menor amplitud, y las limitaciones, e incluso prohibiciones, cuando se pretende recurrir a las ETTs.

En relación con la primera de las cuestiones, los escasos convenios que han prestado atención a esta materia aluden a la igualdad de salario⁹⁸ o, de forma genérica y omnicompreensiva, a “los mismos derechos laborales y el 100% del salario”⁹⁹ que deben ser garantizados por las empresas clientes. A esta misma orientación pertenece algún convenio de los analizados, que incorpora el acuerdo suscrito por las organizaciones sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB y la patronal CONFEBASK el día 15 de enero de 1999, acuerdo interprofesional vasco sobre el empleo, en materia de ETTs y empresas de servicio¹⁰⁰. En todo caso, y en relación con la retribución de los trabajadores en misión debe tenerse presente que a partir de la reforma de la legislación sobre ETTs llevada a cabo en 1999 los trabajadores cedidos tienen derecho durante la misión “*a percibir, como míni-*

⁹⁷ Art. 15 del Convenio del Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda.

⁹⁸ Art. 7.9 Gráficas Santamaría; art. 21 Zeroa Multimedia, de Huarte.

⁹⁹ En esta línea el Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra contiene la siguiente previsión: “Al personal en misión de las empresas de trabajo temporal que presten servicios en empresas usuarias incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, le será de aplicación la totalidad de las condiciones recogidas en este Convenio” (art. 26).

¹⁰⁰ Art. 75 Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa. A tenor del referido acuerdo, las empresas de esta Comunidad Autónoma, “1.º: Cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo del mismo convenio colectivo sectorial en cuyo ámbito funcional se halle incluida la empresa usuaria, así como de aquellas otras condiciones del referido convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. 2.º: Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación del personal, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización. Asimismo, les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de trabajo temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo primero. 3.º: Igualmente,

mo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo”¹⁰¹. Recuérdese no obstante en este punto la doctrina judicial que, con anterioridad de la referida reforma, declaró lesivas para terceros (la ETT en este caso) las cláusulas convencionales donde se consagraba una equiparación salarial con los trabajadores de plantilla de la empresa cliente.

En segundo lugar, como se ha adelantado, el recurso a las ETTs ha sido objeto de atención en algunos de los convenios para limitar, matizar o someter a reglas específicas la utilización de trabajadores en misión o bien para declarar la preferencia de otros instrumentos o vías de contratación antes de acudir a estas empresas en demanda de trabajadores temporales.

En algún texto convencional la limitación al recurso de esta vía de provisión de trabajadores temporales se explica precisamente por las peculiaridades que presenta el trabajo en el sector correspondiente. Así se alude a las “*especiales características del trabajo en Prensa, que requieren una formación específica en tecnologías muy concretas y en constante evolución*”. Por tal razón, se indica, “*sólo se podrá recurrir a esta vía alternativa de contratación para la cobertura temporal de aquellos puestos no considerados como 'oficios propios' y ante puntuales necesidades de personal para las que no exista cartera propia adecuada y disponible en ese momento*”¹⁰².

A esta orientación restrictiva en cuanto a la utilización de ETTs, como vía para nutrirse de trabajadores, pertenecen también los convenios en los que el recurso a trabajadores cedidos por dichas empresas queda reservado para aquellos casos en los que los puestos de trabajo no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla ante eventuales necesidades de producción¹⁰³; los convenios en los que la empresa firmante se compromete a no utilizar los servicios de ETTs, salvo en casos de urgencia para sustituir a trabajadores por incapacidad temporal, libranza o por otras causas puntuales¹⁰⁴. O, igualmente, aquéllos que contienen en su articulado una preferencia por la ampliación de la jornada de los trabajadores que ya se encuentran contratados por la empresa a tiempo parcial antes de acudir a la contratación a través de aquellas empresas¹⁰⁵.

sin perjuicio de la representación legal del personal de la empresa usuaria legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivados del presente acuerdo.”

¹⁰¹ Art. 11.1 Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETTs, en la redacción dada por la Ley 29/1999, de 16 de julio.

¹⁰² Art. 19.8 del Convenio de la empresa “El País”.

¹⁰³ Art. 19 “La opinión de Málaga”; art. 42 del Convenio del “Diario de Cádiz, SL”, “Europa Sur, SL”, “Diario Jerez, SA” y “Joldis, SA”; art. 21 Zeroa Multimedia.

¹⁰⁴ Art. 22 Editorial Iparraguirre.

¹⁰⁵ Art. 42 Convenio del “Diario de Cádiz, SL”, “Europa Sur, SL”, “Diario Jerez, SA” y “Joldis, SA”.

En algunos casos el convenio contiene implícitamente una exclusión del recurso a este tipo de empresas como sucede cuando se dispone que *“la contratación de personal eventual se realizará directamente por la Empresa, y le serán aplicadas las condiciones recogidas en el presente Convenio, tal y como en su día se recogió en acuerdo específico”*¹⁰⁶. En otros casos la exclusión explícita viene acompañada de una previsión que, al cabo, supone un desmentido de la misma como sucede cuando en el convenio se dispone lo siguiente: *“en cuanto a la contratación de nuevo personal por necesidades derivadas de acumulación de tareas, exceso de pedidos o por circunstancias de la producción o cualesquiera otros contratos, se excluirá realizarlos a través de una empresa de trabajo temporal. En el supuesto de contratar personal a través de las ETTS, los trabajadores percibirán el 100 por cien del (salario) Convenio de Empresa Onena, Bolsas de Papel, SA, y disfrutarán de los mismos derechos de dicho Convenio”*¹⁰⁷.

En otras ocasiones la delimitación de las situaciones en las que resulta posible recurrir a trabajadores cedidos por ETTs viene acompañada igualmente de una limitación temporal. Así, por ejemplo, el Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra dispone que las empresas *“sólo podrán utilizar trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, para la realización de tareas especiales y no habituales dentro de la actividad normal de la empresa, y con una duración máxima de tres meses contados desde el inicio de la tarea. A partir de este límite temporal, esas tareas deberán ser realizadas por personal de plantilla de la propia empresa”*¹⁰⁸.

Algunos textos convencionales se limitan a dejar constancia en su texto de lo que vienen a ser otras tantas previsiones legales sobre esta materia. De este modo sucede cuando el convenio remite a la norma legal o cuando reproducen de forma más o menos completa previsiones legales sobre esta materia, en los siguientes términos: *“1. Los contratos de puesta a disposición concertados con ETT se celebrarán cuando se trate de satisfacer necesidades temporales, de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido. 2. No se podrán celebrar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, realización de actividades y trabajos que reglamentariamente estén determinados como peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores. 3. Las empresas deberán informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de la utilización dentro de los diez días siguientes a su realización. 4. Los trabajadores de las ETT tienen derecho a presentar a través de los representantes de los trabajado-*

¹⁰⁶ Art. 14 Kimberly Clark (planta de Aranguren); art. 46 Kimberly Clark (Planta de Arceniega).

¹⁰⁷ Art. 38 del Convenio de la empresa "Onena, Bolsas de Papel".

¹⁰⁸ Art. 26. Algunas previsiones sobre la duración de los contratos en estos casos se contiene también en el Convenio de Guipúzcoa de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares (art. 50) que se refiere igualmente a los contratos de puesta a disposición para la realización de obras y servicios determinados (art. 51).

res de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral"¹⁰⁹.

En esta línea se encuentran también aquellas previsiones convencionales sobre el recurso a las ETTs que se refieren a garantías formales, como el requisito de notificar por escrito a los representantes de los trabajadores el número, motivo y duración de las misiones concertadas¹¹⁰; o bien la obligación de dar cuenta a los representantes de las causas, el puesto a cubrir y la duración del contrato¹¹¹, que nuevamente recuerdan a lo ya previsto en la ley (art. 9 LETT).

¹⁰⁹ Art. 6.20 del Convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón. Seguido literalmente por el Convenio de la empresa "Celulosas de Asturias" (art. 6.20).

¹¹⁰ Art. 7.9 Gráficas Santamaría.

¹¹¹ Art. 22 del Convenio de la empresa "Editorial Iparragirre".

Capítulo V

MODALIDADES CONTRACTUALES

1. INTRODUCCIÓN

La materia de las modalidades contractuales es uno de los temas que ha experimentado una más intensa transformación en el proceso de regulación convencional, tanto desde la perspectiva de los contenidos como desde la perspectiva de la distribución de funciones entre los diversos niveles, en especial a partir de la reforma de 1994, y los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva. Precisamente porque en parte la orientación legal tiende a ajustar el diseño de pautas de contratación a las circunstancias de los sectores y de las empresas, dentro de los márgenes abiertos en la ley y en la norma estatal, es por lo que se hace preciso abordar el análisis de la regulación atendiendo a los diversos sectores afectados, para comprobar si ese ajuste existe o es sólo aparente.

Adicionalmente, y en esta introducción, ha de hacerse otra precisión. Es obvio que la regulación de las modalidades contractuales constituye en hipótesis un punto central en la ordenación de los recursos humanos de una empresa o de un sector, de ahí que por principio la modalidad contractual influya en otros muchos aspectos del régimen de las condiciones de trabajo: desde la perspectiva del ingreso en la empresa, por supuesto, pero también de los salarios, de la formación, de la movilidad o incluso de los medios de acción social dispuestos a nivel de empresa¹. Hasta tal punto es así que podría hacerse como

¹ En efecto, la regulación de este tema no aparece necesariamente –ni tan siquiera frecuentemente– en un capítulo independiente (a veces sí, véase el Capítulo VI del CC de Artes

un observatorio del complejo de las relaciones laborales que partiese de este punto inicial. Y no puede aceptarse esa óptica en un estudio que se pretende integral sobre los contenidos de la negociación colectiva, so pena de incurrir en reiteraciones, o en el peor de los casos en contradicciones.

Por lo expuesto, vamos a restringir la búsqueda, en este momento, sólo a la descripción de la panoplia de instrumentos contractuales que los negociadores ponen a disposición de las empresas en los sectores considerados, con los condicionamientos, cautelas y especialidades establecidas. Dejamos ahora de lado cualesquiera otras consideraciones sobre la incidencia de la temporalidad en todas las instituciones contractuales, desde el salario al poder disciplinario, que serán expuestas y comentadas en el correspondiente apartado de esta monografía, a los que se remite desde ahora. No sin antes puntualizar desde aquí hasta qué punto resulta extraño, después de la estabilidad de la doctrina judicial sobre la irrelevancia de la temporalidad como criterio discriminador en las condiciones de trabajo para aquellas facetas no vinculadas directamente a la duración del contrato, el hecho de que en los dos grandes convenios de sector nacionales², al igual que en algunos otros de sector³ o de empresa⁴, se utilice el tipo de vínculo por su naturaleza contractual o indefinida como criterio de distinción dentro de la plantilla.

Gráficas de la provincia de Guipúzcoa, pero es la excepción). En muchas ocasiones la regulación, a veces algo dispersa de este tema, aparece unida a las reglas generales sobre el proceso de acceso, contratación, ascensos, ceses y plantilla, por ejemplo Capítulo 6 del CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón (BOE de 17 de agosto de 2001); Capítulo III del I CC del Sector de la Prensa Diaria (BOE 20 de septiembre de 2000); Capítulo III del CC Sector de Prensa no diaria (BOE de 18 de julio de 2002), o englobada en otras cuestiones como la materia salarial –al ser ésta la concreta perspectiva desde la que, por ejemplo, se regulan parcialmente algunas de estas modalidades contractuales. Este sería el caso, por ejemplo, del CC para el Centro de Trabajo de ENCE en Huelva (BOP Huelva de 20 de abril de 2002, art. 5.12 y 5.13 relativo a la retribución del personal eventual e interino y el art. 5.13 relativo a la retribución de los contratos en prácticas. También en las relativas al aprendizaje y formación profesional: dos ejemplos en los art. 6.4.3 del CC Nacional de Artes Gráficas (BOE de 19 de enero de 2000) y 6.5.5 del CC de Artes Gráficas de Vizcaya. Incluso, por lo que se refiere al contrato de relevo o de sustitución por jubilación anticipada, en el apartado dedicado a esta última prestación Así, por ejemplo, en el art. 9 del CC de Artes Gráficas de Vizcaya.

² Vid. Art. 6.1 CC Nacional de Artes Gráficas (BOE de 19 de enero de 2000); art. 6.4 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón (BOE de 17 de agosto de 2001)

³ Art. 14 del CC Sector de Prensa no diaria (BOE de 18 de julio de 2002); art. 6.1 CC de Artes Gráficas de Vizcaya –muy similar, por cierto, al convenio sectorial nacional– según el cual “De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por el presente Convenio se clasifica en fijo y temporal. Es personal fijo al que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal. Es personal temporal el contratado por tiempo determinado, de acuerdo con cualesquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento, tales como: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados. b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. d) Cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad. Asimismo, tendrán la consideración de personal temporal los contratados al amparo de los Decretos de medidas de fomento del empleo”.

⁴ Vid. Art. 14 del CC de DAPSA Sevilla (BOP Sevilla de 13 de diciembre de 2001).

Así las cosas, cabe puntualizar de entrada que ésta es una materia de inclusión sumamente frecuente dentro de los convenios colectivos, tanto de la industria del Papel como de las Artes gráficas. Esta regulación aparece en bastantes convenios de sector, con alguna excepción en el caso de las artes gráficas, y en buena parte de los convenios de empresa, si bien, claro está, en este caso, con mayor número de excepciones⁵.

2. LAS MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL

2.1. En los convenios sectoriales

El punto de partida obvio ha de ser recordar, muy sumariamente, que en el actual estado de la legislación, los Convenios Colectivos de sector desempeñan un importante papel de delimitación y precisión de elementos vitales de los tipos contractuales temporales, sobre todo a escala nacional, aunque también puede suceder tal cosa en Convenios de ámbito inferior “en su defecto”. El art. 15 ET se encuentra salpicado de remisiones a estas unidades convencionales en aspectos más o menos clave del régimen de estos contratos. En consecuencia de este principio básico, el art. 84.2 ET retoma la cuestión, a la hora de establecer la distribución de materias entre los distintos niveles de negociación articulada, y recuerda que “se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores... las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa”.

Pues bien, en relación con el Convenio nacional de sector de fabricación de pastas, papel y cartón hay que afirmar que la función de diseño de un marco más ajustado de la contratación temporal se ha cumplido sólo de forma limitada, de modo que la regulación en él contenida está llena de grandes declaraciones, y de reiteraciones de las normas y principios de la ley. Así, en la introducción del Capítulo 6 –“Contratación, ingresos, ascensos, ceses y plantillas– el Convenio nacional de Papel parte de la constatación de la preocupación de los negociadores “por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo”, y paralelamente se enuncia un principio que podríamos llamar de recta utilización de los contratos temporales: “la contratación de personal se realizará utilizando las modalidades de contratación vigentes en cada momento, que deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad, legal o convencionalmente establecida, para no incurrir en fraude de ley”. Una situación que, por lo demás, se propone que se trueque en contratación estable a través de la normativa específica de esta modalidad contractual y su fomento. Declara asimismo el Convenio que “de conformidad con la disposición

⁵ Por ejemplo, carece de esta regulación el CC del Grupo Empresarial ENCE SA. para las oficinas centrales en Madrid y CIT de Pontevedra (BOE de 11 de abril de 2002).

transitoria primera de la Ley 63/1997, los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional en la fecha en que se celebraron”.

Pocas medidas se adscriben a la lucha contra el uso abusivo o el fraude en la contratación, en los términos del art. 15.5 ET. Ninguna en realidad, aunque existan reglas que tratan de mejorar la calidad global del empleo temporal. Así, las que se contienen en el art. 6.2 del Convenio, según el cual “la admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones al personal que hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y fijadas por la empresa en cuanto no se opongan a dicha ley”. En una mezcla de tendencias de respeto a la ley, a la igualdad entre los trabajadores, y a la libertad de contratación, los negociadores se decantan por la reiteración contractual –no necesariamente en contratos fijos o estables– a favor de los trabajadores que ya hubiesen servido en la empresa como eventuales o interinos, ambas modalidades elegidas, probablemente, por ser indicios de necesidades de plantilla de las empresas. Quedan fuera de mención, sin que sea demasiado evidente la razón, los trabajadores contratados a través de otras modalidades, como por ejemplo, el propio contrato por obra o servicio determinados, al que el Convenio alude como modalidad posible en el art. 6.10. Cómo se llegue a ese resultado es algo que los negociadores dejan en el aire: desde las bolsas de contratación a las meras listas informáticas son admisibles a este respecto. Por lo demás, se afirma la “normalidad” del recurso a las Empresas de Trabajo Temporal, en las condiciones y con las limitaciones previstas por la legislación vigente, algunas de las cuales reitera el art. 6.20 del Convenio.

El Convenio nacional de rama en este sector renuncia a hacer un esfuerzo definitorio de las distintas modalidades de contratación; de hecho, lo hace sólo para algunas de ellas, y con límites evidentes.

Así, respecto de los llamados contratos estructurales, el Convenio define las categorías siguientes (art. 6.10):

- a) Contrato de obra o servicio determinado: “se celebrarán para la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta”. Una definición que, a la par que reitera lo que ya la ley ha dicho, se abstiene de ejercitar la facultad de concreción de cuáles sean esas obras o servicios que la misma ley le ofrece.
- b) Contrato eventual por circunstancias de la producción: “el periodo máximo dentro del cual pueden formalizarse este tipo de contratos por las empresas a las que afecte el presente Convenio Colectivo será de 18 meses y la duración del contrato no podrá superar 12 meses”, esto es, los máximos legales, sin otra precisión ulterior, que no sea la numérica, sobre las circunstancias que podrían justificar la

celebración de este tipo de contratos, remitidas de nuevo a la ley y a la jurisprudencia. Por su parte, el régimen de la prórroga contractual se aborda en términos coincidentes con los legalmente previstos: ésta podrá tener lugar por acuerdo de las partes en los casos en que se hayan pactado contratos de duración inferior a los máximos establecidos, “sin que la duración total del contrato exceda del citado plazo máximo de 12 meses”.

No se menciona otra categoría de contratos estructurales, como los de interinidad, lo que evidentemente no supone que los negociadores expresen tácitamente su voluntad de que estas modalidades no se den en el sector (lo que impediría el carácter imperativo de la tipología del art. 15 ET), sino que es indicio de esa tendencia ya apuntada en los contratos que sí se definen a que sea la norma legal la que establezca estas cuestiones⁶.

Junto a los contratos estructurales, el Convenio menciona a los llamados “contratos formativos” en su art. 6.8, con la parquedad que caracteriza a su articulado en este ámbito. Así, se remite a la legislación vigente para la ordenación de estos contratos –y para la sustancial tarea de su delimitación objetiva– y se añaden dos reglas:

- a) La primera, que “la retribución aplicable a este tipo de contratos será el 70% y el 80%, respectivamente, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, de la retribución que figura en el Anexo III para el Grupo A”, en principio cualquiera que sea la modalidad de contrato formativo de que se trate. El Anexo III es el que cuantifica el salario de convenio, con sus más importantes ingredientes, y el Grupo A aparece mencionados en unos casos sí y en otros no, lo que en su conjunto hace dudar de si el Convenio, aunque aumente los porcentajes del art. 11 ET sobre todo en relación con el contrato en prácticas, también para este caso ha respetado el mínimo legal establecido de que dicho porcentaje gire sobre “el salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo” art. 11.1.e), sin que existan problemas en relación con los mínimos salariales para los trabajadores en formación (art. 11.2.h ET).
- b) La segunda, de estricto derecho transitorio, que “los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley 63/1997 se equiparán a los contratos de formación a los efectos de lo dispuesto en el art. 11.2 ET” sobre el régimen jurídico de dichos contratos.

Por lo demás, y para todos los contratos temporales, el apartado c) del mismo art. 6.10 estipula que “se fija en 10 días por año de servicio la

⁶ De hecho el Convenio, en otro precepto, asume expresamente esa realidad: “son trabajadores temporales, los admitidos por la empresa en cualquiera de las modalidades de contratación que se establecen en la legislación vigente” (art. 6.4.2).

indemnización por finalización del contrato”. Regla que, en principio, no ha de entenderse referida sólo a los contratos que ha enunciado expresamente el mismo art. 6.10, sino a “la contratación temporal” en su conjunto, como la enuncia el Convenio.

También para todos los contratos temporales, el art. 6.5 del CC parte de la validez de los contratos celebrados de forma verbal, pero para los que superen las dos semanas de duración se impone la forma escrita “con expresión de su objeto, condiciones y duración”, dando copia de la misma al trabajador. Si no se respetasen estas reglas el contrato “se presumirá existente por tiempo indefinido”, como también se entenderá producido este efecto si el contrato se ha celebrado en fraude de ley.

Y “en todos los supuestos de contratación de duración determinada”, y no sólo en los estructurales, se impone a las empresas la obligación de “notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación mínima de 15 días siempre que su duración y la naturaleza del contrato lo permita” (art. 6.6).

En el ámbito sectorial provincial, el Convenio de fabricación de pastas de Guipúzcoa aborda la cuestión de la contratación temporal desde diversas ópticas, en buena parte ignorando las reglas del art. 84.2 ET ya mencionadas, aunque se abstiene de establecer definiciones de cada tipo contractual, con la sola previsión de un estudio futuro de la adaptación de la contratación eventual a las peculiaridades del sector (Anexo). La atención del Convenio se concentra en precisar aspectos concretos del régimen jurídico de algunas modalidades contractuales, y, más en general, de la temporalidad del empleo en las empresas del sector.

De este modo, y salvo la referencia a que el personal que ingrese en la empresa después de prestar servicios como interino o eventual no deberá realizar periodo de prueba (art. 21.5), el art. 20 reitera la preferencia para ingresar en la empresa de los trabajadores que hayan trabajado como eventuales o interinos, y dentro de ellos, de los parados con cargas familiares, que en cierto modo reproduce la reconocida en el Convenio estatal, salvo que esta preferencia es de segundo grado “en igualdad de condiciones” respecto a la de “los huérfanos de trabajadores/as de la empresa”, creando en principio una posible contradicción con la prohibición de discriminaciones por este motivo prevista en el art. 17.1 ET, que no se podría entender paliada con la referencia a la igualdad de condiciones, si se toma en consideración el hecho de que el legislador ha invalidado este criterio como factor de desigualdad en forma no matizada.

El grueso de la regulación se concentra en los Contratos Para la Formación (art. 75), restringiendo su realización a los oficios especificados en el Convenio⁷, lo que en realidad remite a un grupo heterogéneo de tareas, en su mayor parte vinculadas con oficios manuales que requieren un mínimo de especialización.

⁷ “Los especificados como Grupo D-E-F-H-I-J-K en la Tabla 2 del art. 58 del presente Convenio Colectivo”.

Se establecen, una vez delimitados los trabajos que pueden contratar-se a través de estas figuras, reglas sobre la formación teórica paralelas a las legales en la cuantía, si bien en cuanto a las formas de impartir esa formación se prevé acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, que señalen, bien sea cursos en la empresa o bien “en la Escuela de Papel de Tolosa o en los Centros Oficiales en los que se viene realizando la Formación continua por la entidad correspondiente en la CAPV”.

Finalmente, y en relación con el salario, se prevé que “en ningún caso será inferior al 80% y al 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, al salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo”.

No se establecen reglas de cuantificación máxima de contratos de esta índole en cada empresa.

Por último, merecen ser destacadas las aproximaciones del Convenio a la adopción de medidas de mejora de la calidad del empleo en el sector: unas, fundamentalmente, de estudio y análisis de la situación para “evitar la precarización del empleo” (Disposición Transitoria 1ª), encomendados directamente a la Mesa Negociadora, con el objeto de incorporar sus conclusiones al Convenio provincial. Otras, concentradas en las Empresas de Trabajo Temporal, reiterando principios de igualdad de trato ya reconocidos en la ley y en la negociación colectiva, y estableciendo la obligación de la empresa usuaria de informar “a la representación legal de los/as trabajadores/as de la misma, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre la celebración del mismo y el motivo de utilización”, y sobre el documento en que la ETT ha debido asumir expresamente la obligación de trato igual directamente en el texto del contrato de puesta a disposición. Una fórmula interesante, porque vincula a las empresas a través de sus contratos mutuos en la consecución de un determinado tratamiento de los trabajadores prestados o cedidos, cuya utilidad queda por demostrar pero no puede discutirse, al generar una responsabilidad contractual de la empresa usuaria frente a la ETT, que esta puede –y quizás deba– exigir a través de los resortes contractuales del contrato de puesta a disposición.

2.2. En los Convenios de empresa

No se ha utilizado en exceso por los negociadores a nivel de empresa la posibilidad de adaptación de las reglas sobre contratación temporal a las características propias dentro de los marcos fijados por la legislación y los Convenios sectoriales. Las referencias a esta materia son muy escasas y, o bien son poco incisivas, limitándose a expresar la voluntad de la empresa de actuar en un determinado sentido⁸, o bien abriendo una cierta posibili-

⁸ Procurar mantener la mayor estabilidad posible en relación con el personal eventual o interino Disposición Adicional 2ª a) CC ENCE Huelva.

dad de atenuar las consecuencias del principio de igualdad de trato, en una opción convencional de dudosa legalidad⁹.

3. LA NEGOCIACIÓN SOBRE CONTRATOS TEMPORALES EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS, PRENSA Y EDICIÓN

3.1. En los Convenios sectoriales de Artes Gráficas

El Convenio nacional de Artes Gráficas, como es usual, no aborda la contratación temporal en un epígrafe concreto del Convenio, sino que se acerca al fenómeno desde ópticas diversas, la mayor parte de las cuales constituye un recordatorio de reglas ya establecidas en los textos legales.

Como primera providencia, en el Capítulo VI, bajo la escueta rúbrica “Del Personal”, el art. 6.1.2 distingue, por la permanencia, entre los trabajadores fijos y los contratados “por tiempo determinado, de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento”, que incluyen a los llamados “contratos estructurales” enunciados y brevemente definidos en el mismo texto, y a “los contratados al amparo de los Decretos de medidas de fomento al empleo”.

Cuando se trata de descender a la regulación de detalle ello tiene lugar en los términos siguientes:

- El contrato eventual es el fundamentalmente regulado en el marco de la contratación estructural, en el art. 6.5 del Convenio. Se desdeña la posibilidad de precisar los tipos de trabajos que pueden realizarse a través de este contrato y cualquier otra actividad definitoria, a favor de la precisión de una duración máxima que agota las posibilidades dejadas por la ley a la negociación colectiva (doce meses en un periodo de dieciocho). De haberse pactado por tiempo inferior es posible a las partes acordar la prórroga por una sola vez hasta el máximo de 12 meses. A la finalización del contrato, previa denuncia de la empresa, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con la expresa advertencia de que “(no procede) esta indemnización en los demás supuestos de extinción”, se entiende, asociada a la terminación de los contratos temporales. Finaliza el precepto remitiendo a la legislación vigente y añadiendo los negociadores que en caso de que fuese modificada la legislación

⁹ Art. 9.4 del CC de Daniel Aguiló Panisello centro de Sevilla “la comisión paritaria conocerá y estudiará en DAPSA Sevilla, la aplicación y desarrollo de las medidas contenidas en el R.D. Ley 18/93, de 3 de diciembre y Ley 11/94, de 19 de mayo, por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores”, siendo ésta precisamente la posibilidad de elusión de lo que de otro modo es la regla general: “los trabajadores contratados por tiempo determinado, interinos, tiempo parcial, en formación y en prácticas, aprendizaje, etc., tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones, incluso económicas, que se deriven de la naturaleza y la duración de su contrato y que, en todo caso, deberán acomodarse a los pactos que resulten por aplicación del antedicho apartado 4º del art. 9 de este Convenio”.

en la materia “este artículo deberá adaptarse a la nueva normativa” parece, de forma automática, sin que por tanto operen los principios de vinculación a la totalidad ya expuestos en otro apartado¹⁰.

- El grueso de la regulación se reserva para el contrato para la formación, pues la referencia al contrato en prácticas tiene lugar sólo para remitir a la ley y para establecer una subida de la retribución respecto de los mínimos legales¹¹. En relación con este tipo de contratos para la formación, la mayor parte del art. 6.4.3.1 del Convenio se limita a reiterar el texto legal, puntualizando además que la duración máxima de los contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superar los tres años originariamente ni como consecuencia de las prórrogas que las partes puedan acordar, que, a su vez, no podrán tener una duración inferior a 6 meses¹². En todos los casos absteniéndose de justificar la duración en razón de las características del puesto desempeñado o sus requerimientos formativos.
- La retribución de los mismos estará “excluida de cualquier relación con la estructura salarial prevista” en el Convenio, y se cuantificará, para el primer año, en el 85% del salario mínimo interprofesional, para el segundo año, en un 95 % y para el tercero en el 120%, referidos todos ellos a tiempo de trabajo efectivo de un mínimo del 85% de la jornada máxima prevista. “cuando las partes acuerden un mayor tiempo de formación, el salario podrá reducirse proporcionalmente”. El tiempo de formación teórica sigue la pauta legalmente establecida en todos sus extremos –también por lo que hace a su distribución –.
- En principio, el contrato se extinguirá al finalizar el tiempo convenido y el empresario deberá entregar al trabajador el certificado correspondiente. Si se continuase prestando servicios al finalizar el tercer año sin solución de continuidad “en puesto de trabajo correspondiente al oficio o especialidad para la que ha sido formado, al trabajador se le asignará, al menos, la categoría profesional de Oficial de tercera, con la puntuación y el salario establecidos en el Convenio para el puesto desempeñado, con efectos desde el día siguiente a la finalización del tercer año de formación”.

En el Capítulo XIII del Convenio, bajo la rúbrica de “Varios”, se supera la tendencia a abstenerse en el diseño de las modalidades contractuales para referirse a una realidad laboral específica, la del trabajo

¹⁰ Por lo demás, el art. 17 del Convenio “cláusula transitoria segunda” extiende las posibilidades de conversión de los contratos temporales en contratos para fomento de la contratación indefinida “incluso si dicha conversión se celebrase con posterioridad al 17 de mayo de 1998”, posibilidad que se extiende a “los contratos temporales o de duración determinada, incluidos los contratos formativos”, todo ello al amparo de la Disposición Adicional 1ª de la Ley 63/97.

¹¹ La retribución será del 70% el primer año, y el 85% el segundo “del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo” (art. 6.4.3.2)

¹² Se trata de un ajuste parcial con lo dispuesto en el art. 9 del RD 488/1998, en cuanto se permite la realización de cuantas prórrogas consideren convenientes las partes y no dos como máximo.

a domicilio, dedicándole el art. 13.4. En principio, para mantener el carácter excepcional del recurso a esta modalidad, afirmando que “todo trabajo debe ser realizado primordialmente en el centro de trabajo, y por ello, todas las empresas deben tener una plantilla de personal fijo, adecuado a sus necesidades”. Por ello las empresas sólo podrán recurrir al trabajo a domicilio “por razones muy determinadas”. Pese a lo cual, el propio Convenio, admitiendo que por esas razones determinadas las empresas “den a realizar trabajos a domicilio de una forma habitual o continuada”, se implica reiteradas veces en proclamar la igualdad de tratamiento de los trabajadores a domicilio respecto de los que desempeñan sus servicios en los centros de trabajo ordinarios y en recordar la obligación de las empresas de cumplir con los requisitos administrativos procedentes.

Por encima de estas proclamaciones, dos reglas específicas:

- La primera, que “los trabajadores afectados habrán de recibir gratuitamente de las empresas todos los materiales, como colas o pegamentos y anexos, que fuesen indispensables para el trabajo”.
- La segunda, que las empresas deberán informar a los representantes de los trabajadores de su “propósito de realizar o llevar a cabo trabajos a domicilio”, implicando a dichos representantes en el conocimiento y control de la actividad de los trabajadores afectados, en términos probablemente más realistas que los apuntados en el art. 13.5 ET.

Por su parte, en el ámbito provincial de Artes Gráficas en el País Vasco y en Navarra, la respuesta a las cuestiones planteadas por las modalidades de contratación no es unánime, ni siquiera homogénea.

Así, el Convenio de Artes Gráficas de Vizcaya parte de una definición sintética de las modalidades de contratación previstas en la legislación (art. 6.1.1), sin profundizar en las circunstancias en que tales contratos temporales pueden ser suscritos, a pesar de la relativa apertura de la ley en este punto¹³. En cambio, en el de Guipúzcoa, se presta atención a la regulación concreta de los contratos eventuales y por obra y servicio determinados. En relación con los primeros, se reduce el periodo de referencia máximo previsto en la ley de 18 a 16 meses, manteniéndose la duración máxima del contrato en 12 meses que es la tónica general. Esta reforma tiene lugar con la reserva de que no será de aplicación a los contratos de puesta a disposición que las empresas del sector hayan podido suscribir con Empresas de Trabajo Temporal (art. 50), probablemente para eludir las complicaciones de la extensión de ciertas interpretaciones jurisprudenciales.

¹³ Si acaso, se recomienda el recurso al contrato de relevo en los términos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre sustitución y renovación de plantillas, sin otras precisiones al respecto (art. 14).

Respecto de los contratos por obra y servicio determinado (art. 51) el Convenio renuncia a la determinación explícita de las obras con sustantividad propia en el sector, y en cambio se decanta por los procedimientos caso por caso que conducen a posibilitar un cierto control indirecto de la adecuación del recurso a estas modalidades contractuales. De ese modo, “las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores (de) la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista”, como especificación de la obligación general establecida respecto de todos los contratos de duración determinada por el art. 48 del Convenio. Y, más incisivamente, el mismo precepto, para los contratos de puesta a disposición suscritos por las empresas del sector con Empresas de Trabajo Temporal, restringe el recurso a ellos a los casos, “trabajos o tareas que previamente y por acuerdo de la Dirección de la Empresa y la Representación legal de los trabajadores sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza” recurriendo al PRECO en caso de desacuerdo al respecto. Por lo demás, la proclamación de la igualdad de trato de los trabajadores contratados en materia salarial, cierra el tratamiento de los contratos estructurales en estos Convenios.

El Convenio de Navarra, a su vez, reitera la duración máxima posible de los contratos eventuales a 12 meses en un periodo de 18 (art. 29) y se incorpora una regla adicional para puntualizar la suscripción de contratos de puesta a disposición, en la misma línea de cautela que caracteriza a los convenios del País Vasco al respecto: “las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sólo podrán utilizar trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, para la realización de tareas especiales y no habituales dentro de la actividad norma de la empresa, y con una duración máxima de tres meses contados desde el inicio de la tarea”. Superado dicho límite “esas tareas deberán ser realizadas por personal de plantilla de la propia empresa” (art. 26). Se trata de una restricción de las facultades de contratación de los empresarios de dudosa legitimidad en la medida en que supone, no una concreción, sino una prohibición de recurso a las ETTs que, en principio, parecería que no se debiera incluir en Convenios de sector, sino a lo más en los de empresa, para contar con la voluntad de los empresarios afectados. En general se inscribe en la línea cuestionable de limitación mutua entre la negociación colectiva y las facultades individuales de los empresarios afectados, más allá de los límites en que la ley permite que esta limitación tenga lugar.

Finalmente, se cierra la referencia a los contratos en misión en el Convenio de Navarra con la proclamación de la igualdad de tratamiento de los trabajadores concernidos respecto de los trabajadores de la empresa usuaria, aplicándoseles en su integridad las normas del Convenio de Artes Gráficas (art. 26.1).

Por otra partes, este mismo Convenio de Navarra concluye su regulación de los contratos de interinidad, con la siguiente regla: “el empresario deberá cubrir las vacantes producidas por trabajadores cuyos contratos hayan sido suspendidos temporalmente por un plazo no superior a dos

años y que tengan reserva automática del puesto de trabajo, por otros trabajadores de idéntica cualificación profesional al (*sic*) del trabajador suplido y que reúna las condiciones de idoneidad profesional para ocupar dicho puesto de trabajo” (art. 25). Una regla de significado dudoso que probablemente sea más un compromiso empresarial de contratación para cubrir vacantes temporales que un intento de restringir la contratación de interinidad sólo a estos supuestos.

En los tres Convenios provinciales que se examinan se dedica una atención expresa a los contratos formativos, en la misma línea ya diseñada por el Convenio nacional de rama, pero de forma escueta e inconexa. El de Navarra se refiere sólo al contrato en prácticas con el objeto de aumentar sus niveles retributivos, de modo que los trabajadores en prácticas percibirán el 90% durante los tres primeros meses, y el 100% a partir de ese momento, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El Convenio de Vizcaya, tras una mínima e irrelevante referencia a los contratos de aprendizaje (art. 6.5.5.1), se concentra en la regulación del trabajo en prácticas, desde el punto de vista retributivo (art. 6.5.5.2)

El Convenio de Editoriales de Galicia centra también su atención en los contratos temporales estructurales con la brevedad que caracteriza a la negociación en el sector. Tras la definición de los tipos legalmente existentes (art. 6.2.1), el art. 10 establece duraciones mínimas a estos contratos, en el primero (10 días) y en la única prórroga permitida (30 días). El máximo de duración será de 12 meses en un periodo de 18.

3.2. La negociación en los Convenios de Prensa Diaria y no Diaria

La regulación de las modalidades de contratación, en los sectores de la prensa, diaria o no diaria, parte de la premisa de que el sector conoce —y plasma en sus convenios— formas de vinculación temporal para ciertos colaboradores de las publicaciones, por trabajos concretos, que no se realizan a través de la fórmula del contrato de trabajo, sino mediante vínculos de carácter civil, como lo demuestra todavía la prolija enumeración de relaciones excluidas del ámbito de aplicación de ambos Convenios¹⁴, que

¹⁴ Recuérdese a este efecto que, según el vigente Convenio nacional de trabajo en prensa, art. 2, quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio “II. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio: A) Consejeros, personal de alta dirección y personal directivo. B) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios. C) Asesores. D) Los corresponsales y colaboradores con una relación civil con las empresas del artículo 1. E) Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el presente Convenio Colectivo, independientemente de que mantengan la relación continuada con las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. F) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para alguna de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad. G) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con las empresas afectas por el presente Convenio.”

revelan posiciones normativas que se remontan a más de medio siglo atrás. En este marco, la contratación temporal adquiere un significado parcialmente distinto al que hemos conocido hasta ahora en los restantes sectores y subsectores, incluso de Artes Gráficas, y se abre paso como una fórmula de laboralización que supera las líneas arrastradas desde el Estatuto de la Profesión Periodística.

En el Convenio nacional de Prensa Diaria la regulación de los contratos temporales es más intensa que en los restantes Convenios, tanto por lo que hace a los contratos estructurales como a los formativos.

Por lo que hace a los contratos estructurales, el art. 13 define el contrato para obra o servicio determinado como, en general, “el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”, y añade en su párrafo 2 que “es contrato para obra o servicio determinado consustancial a la actividad del sector, aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aún siendo inherente a la actividad del sector, tuviera una duración limitada en el tiempo pero incierta, que en ningún caso podrá superar tres años desde la fecha de perfección del contrato”. Una definición que parece recoger los rasgos esenciales del desaparecido contrato de lanzamiento de nueva actividad, por lo que en principio podría considerarse de legalidad dudosa una vez que éste fue suprimido, en la línea ya establecida por la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Es así, desde luego, si lo pactado fuese una actividad “inherente a la actividad del sector” que tuviera una duración en principio indefinida, porque de ser así el pseudocontrato de obra o servicio sería un instrumento para traspasar a los trabajadores el riesgo implícito en todo inicio de una nueva línea de edición. Pero el Convenio se cuida de descartar esta primera apariencia: hace referencia expresa a que la duración del proyecto mismo ha de ser “limitada, aunque incierta”, y, si reúne los requisitos de determinación del objeto legalmente exigidos –si tiene “sustantividad propia”– no habría inconveniente en pasar su calificación por la de esta modalidad contractual temporal, porque temporal en sí es el objeto contratado. En este sentido, el límite de tres años máximo de duración resulta en cierto modo incongruente, y puede tener un papel de doble filo, pues si no quedan claros los elementos de temporalidad que se acaban de mencionar, puede ser un fuerte indicio de un cierto intento de resurrección del contrato por lanzamiento, y de ilicitud del concertado al amparo de este precepto.

Las reglas de duración y forma son comunes a todos los contratos por obra o servicio determinado (con la salvedad del máximo de tres años del subtipo de contrato anteriormente citado): la duración será la propia de la obra o servicio contratados “y caducará al terminar ésta”, de modo que, si al finalizar la obra o el servicio no existiese denuncia por ninguna de las partes “y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido” (apartado 4), con lo que parece que se elimina toda posibilidad de neutralizar la temporalidad probando su existencia ignorando la regla heterónoma al respecto (art. 8.2 del RD 2720/1998, de 18

de diciembre). Esta solución –que alcanza todo su sentido en el atípico contrato por obra y servicio temporales del apartado 2 del art. 13 – no parece ilícita, desde el momento en que no se adentra en el terreno procesal repartiéndose de una determinada manera la carga de la prueba, sino que establece una solución técnicamente posible al vencimiento del término, que no es otra que la pérdida de toda virtualidad justificativa de éste respecto de la temporalidad de la vinculación.

Por lo demás, y reiterando reglas legales, el precepto recuerda que el contrato se deberá formalizar por escrito, identificando los trabajados a realizar y la jornada de trabajo.

Al contrato eventual se dedica el art. 14 del Convenio, y con la sola finalidad de aumentar la duración legal hasta el máximo autorizado a los Convenios Colectivos: 12 meses en un periodo de 18.

Dentro de las modalidades de contratación, merece una detenida atención de los negociadores el contrato a tiempo parcial, en el art. 15 del Convenio, que trata de “desarrollar” –tal es el verbo empleado– lo dispuesto en el art. 12 ET. Como punto de partida, una limitación definitiva del contrato a tiempo parcial: será tal “todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior en un 15% a la pactada en este Convenio Colectivo”, en el art. 24, que contiene las reglas generales de jornada del Convenio. En ellas se resume la posibilidad de recurrir a un “trabajador a tiempo completo comparable” que menciona la ley, pero no cabe descartar que se pueda tener que usar ese parámetro en el caso, poco probable, de que la jornada ordinaria de un determinado tipo de trabajos sea inferior a la general del Convenio¹⁵.

Sentado lo anterior, dos son los grandes temas que atraen la atención de los negociadores:

1. El primero, las reglas para transformar un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo o para ampliar la jornada de un trabajador a tiempo parcial, en la línea que marca el art.12.4.e) ET, que recuerdan el carácter voluntario para el trabajador del paso de una modalidad laboral a otra, “llevándose a efecto la modificación solicitada siempre que la organización del trabajo lo permita”, a cuyo efecto “las empresas vendrán obligadas a informar a sus Comités de Empresa o de Centro la existencia de vacantes” (art. 15 del CC, apartados II *in fine* y III). Ahora bien, como la ley permite, las transformaciones en la modalidad contractual y el paso a un contrato por tiempo indefinido no son automáticas, vinculadas al solo hecho de la solicitud del trabajador y la existencia de vacantes. Se hacen depender de tres condiciones:

¹⁵ En efecto, no parece que sea disponible por la negociación colectiva el término de comparación que el art. 12.1 ET establece con tanto detalle como vinculabilidad. La negociación colectiva tiene en ese precepto tres unidades de medida subsidiarias entre las que no puede elegir cuál es la más conveniente en la empresa o en el sector.

- 1.1. La primera, que se respeten las reglas del art. 19 del Convenio sobre movilidad funcional, lo que parece implicar la necesidad de que el puesto a que el trabajador sea destinado esté limitado “por el área de actividad a la que estén adscritos los trabajadores”¹⁶.
 - 1.2. En segundo lugar, será requisito para la transformación contractual que el trabajador cumpla las exigencias generales de formación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo en los términos generales establecido en el art. 9 del Convenio,
 - 1.3. En tercer lugar, que deberán respetarse las reglas establecidas en el art. 18 del Convenio, que establece una prioridad incondicionada de los trabajadores ya ocupados para la cobertura de las vacantes surgidas en la empresa o las plazas de nueva creación. Dicha prioridad no afecta en principio demasiado a los trabajadores a tiempo parcial, por definición ya colocados en la empresa, pero sí la exigencia de que se realice un concurso-oposición en las empresas de más de 150 trabajadores y los criterios que han de respetarse para evaluar las solicitudes presentadas. En todas las empresas –y por tanto en las de menos de 150 trabajadores– valdrá como preferencia la antigüedad en igualdad de condiciones, sin que en ningún caso se pueda producir discriminación por razón de la edad. Un requisito éste que, en principio, tampoco ha de afectar en exceso a los trabajadores a tiempo parcial si su antigüedad se mide en función del tiempo de duración del vínculo y no del trabajo efectivo, en cuyo caso la referencia a la antigüedad puede ser un obstáculo insalvable para la transformación.
2. El segundo gran bloque material abordado por los negociadores en relación con el trabajo a tiempo parcial es el tratamiento de las horas complementarias, si bien su prolongado texto sólo añade un elemen-

¹⁶ Como dispone el art. 21, “3. Áreas de actividad: Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes: 3.1. Área técnica/producción: El objeto de producción de este área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico/taller, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa así mismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente. 3.2. Área informativa/redacción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte así como para su transmisión para medios electrónicos. 3.3. Área de Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos”.

to a lo dispuesto en el art. 12.5 ET: la prolongación al máximo autorizado legalmente de horas complementarias, el 60% de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo.

La referencia a los contratos formativos cierra la regulación convencional de las modalidades contractuales, en el art. 16 del texto. La mención al contrato en prácticas es hecha con el sólo fin de remitir a lo dispuesto en el ET. Mayor es el contenido de la regulación del contrato para la formación, y tampoco es excesivamente novedosa, conservando los topes de duración tal y como la ley los fija –seis meses y dos años– y estableciendo que la retribución será, en el primer año, del 70% del SMG y en el segundo, del 80% del SMG, se entiende, siempre que se respeten las reglas de vinculación proporcional al tiempo trabajado del art. 11.2.h) del ET.

En el Convenio de Prensa no Diaria los criterios sistemáticos de regulación de las modalidades de contratación son semejantes que en el Convenio de prensa diaria que se acaba de examinar, pero ello no impide que se aporte alguna solución novedosa.

Para empezar, la definición de los contratos en función de su permanencia en la empresa es el ámbito escogido para definir las diferentes modalidades contractuales:

1. Contrato eventual es aquel en que los trabajadores “son contratados para realizar una actividad excepcional o esporádica por un plazo que no exceda de 360 días”, pasados los cuales sin cubrir las necesidades para las que se contrató al trabajador “(éste) adquirirá la condición de fijo de plantilla con efecto desde el comienzo del primer contrato” (art. 14). Se trata de una definición con elementos distintos de los utilizados por la ley, pero que recoge lo sustancial de ésta. El trabajo se requiere para realizar actividades “excepcionales o esporádicas”, pero ello no significa que no puedan ser incluso inherentes a la actividad de la empresa, y el máximo de duración previsto se asemeja mucho al máximo legalmente autorizado a la negociación colectiva: 360 días. No existe mención al periodo de referencia de 18 meses de que habla la ley. Ante esta omisión, no es posible entender que este periodo no se requiere en el Convenio, pues ello sería difícilmente admisible a la luz de lo dispuesto en el art. 15 ET. Más bien ha de entenderse que la existencia de un periodo se deriva de la aplicación directa de la ley, habiendo preferido los negociadores centrar sus esfuerzos en la delimitación del periodo máximo, y en su efecto, la conversión del contrato en indefinido si al transcurrir dicho plazo persisten las necesidades que condujeron a la contratación, sin posibilidad de prueba en contrario, y el efecto retroactivo de dicha declaración. Una regla orientada entonces a eliminar la excesiva precariedad en la contratación del sector, que es coherente con la otra dedicada a los contratos eventuales: “cuando un trabaja-

dor hubiera cubierto el periodo completo de contratación temporal, la empresa no podrá contratar a otro nuevo trabajador para realizar la misma actividad que venía realizando el trabajador anterior, hasta transcurridos tres meses”. Una regla de significado contradictorio, pues si la actividad para la que se contrató al trabajador no había terminado, debiera funcionar la conversión en fijo, y no la extinción y el periodo de espera de tres meses.

2. El contrato de interinidad se define en el segundo párrafo del mismo art. 14 del Convenio, resumiendo lo dispuesto en el ET, con el solo añadido de que en caso de no reintegro o imposibilidad de reintegro del trabajador sustituido el contrato cesará o continuará como indefinido a opción de la empresa, salvo que la suplencia hubiera durado más de tres años, en cuyo caso el sustituto adquirirá la condición de fijo.
3. La referencia al contrato a tiempo parcial (art. 19), a diferencia de lo que sucedía en el Convenio de Prensa Diaria es extremadamente breve: consiste básicamente en una remisión a lo dispuesto en la ley, con el añadido de que la contratación a tiempo parcial se someterá a los mismos condicionamientos que la contratación por tiempo completo, los previstos con carácter general en el art. 15 del Convenio.
4. Los contratos formativos son, como en el otro Convenio nacional de Prensa, las modalidades reguladas con mayor detalle.
 - 4.1. El contrato en prácticas es regulado en el art. 17 para reiterar bastantes de las reglas establecidas al efecto en el ET, renunciando el Convenio a implantar las modulaciones autorizadas por la ley a la negociación colectiva. La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años, y la retribución se fija en términos superiores a los legales pero siguiendo los mismos criterios de cálculo: un porcentaje variable para el primer o segundo año (85% y 95% (*sic*), girado sobre el salario establecido en el Convenio para la categoría correspondiente.
 - 4.2. En cuanto al contrato para la formación, el art. 16 del Convenio reserva la contratación para trabajadores comprendidos en la franja de edad entre 16 y 21 años, remitiendo a la ley la determinación de las condiciones adicionales para su celebración. El contrato, cuya forma será escrita, podrá tener una duración mínima o máxima de uno y dos años respectivamente, cuyo cómputo será interrumpido por la situación de IT.
5. Las mayores novedades se centran en la regulación de la actividad formativa teórica y práctica. En este sentido, la duración de la formación teórica no podrá ser inferior al 25% de la jornada laboral, y “deberá alternarse con el trabajo”, sin autorizarse la acumulación “ni al final del contrato ni en el segundo periodo del mismo”. La tutoría deberá ejercitarse por un trabajador que tenga “una formación o cualificación de dos categorías superiores a la exigible para ejercer la

profesión objeto de aprendizaje”. El salario será del 65% para el primer año y del 80% para el segundo respecto del salario del “puesto de trabajo para el que ha sido contratado” el trabajador.

6. Cierra el elenco de modalidades de contratación una referencia a un supuesto de contratación o vinculación no laboral, los “estudiantes becarios” (art.18), con unas condiciones que responden realmente a la naturaleza de este tipo de vínculos¹⁷.

3.3. La negociación a nivel de empresa en el sector de Artes Gráficas

Vamos a proceder a examinar la forma en que se ha abordado la regulación de los contratos temporales en los Convenios de empresa siguiendo la pauta que ha orientado el análisis en los Convenios sectoriales.

Así pues, comenzaremos por los llamados contratos estructurales, en relación con los cuales existe aún menos interés de puntualización y concreción que en los Convenios de sector. Hasta el punto de que es posible hallar Convenios en que toda la regulación de las modalidades de contratación se reduce a ésta: “art. 6.Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en el legislación laboral vigente, teniendo los mismos derechos que el resto de trabajadores.¹⁸” O esta otra, “Tiene el carácter de personal fijo aquél que resulte unido a la FNMT-RCM por medio de un contrato indefinido y haya superado el período de prueba. El personal eventual, interino y temporal se regirá por lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por los Reales Decretos y demás normas dictadas en su desarrollo¹⁹.”

Lo anterior no obstante, alguna regla adicional existe: por ejemplo, la que limita las posibilidades empresariales de recurrir a la contratación temporal de trabajadores jóvenes, si su retribución fijada es inferior a la establecida con carácter general en el Convenio de la empresa²⁰, o la que

¹⁷ “Las prácticas que realicen los estudiantes que deseen ampliar sus conocimientos en un medio no podrán exceder de cinco meses. Se realizarán en periodo lectivo, con un máximo de dedicación de 5 horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana, festivos y periodos de vacaciones. Nunca podrá haber más del 10% de la plantilla fija del medio. Los estudiantes en prácticas deberán cobrar, como mínimo, el transporte y las comidas, además de cualquier gasto que genere su tarea en beneficio de la empresa”.

¹⁸ CC de Amcor Flexibles. En el mismo sentido, art. 11 del Convenio de Pastguren. O el art. 21 del Convenio de Carchidea.

¹⁹ Art. 7 CC de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

²⁰ CC de la FNMT-RCM, art. 7 “La Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda no podrá realizar ningún contrato de trabajo para jóvenes en jornada completa cuyas retribuciones de referencia sean inferiores a las del nivel salarial I del presente Convenio Colectivo, según se establece en el anexo VI. En jornadas inferiores, las retribuciones serán proporcionales al tiempo trabajado”. En el art. 12 del mismo Convenio se establecen restricciones asimismo, esta vez en relación con los contratos por interinidad: “Para cubrir las plazas vacantes con derecho a reserva del puesto de trabajo por: excedencia forzosa, excedencia voluntaria durante los tres primeros años, bajas temporales por agotamiento de incapacidad temporal, bajas por enfermedad de tres o más meses, previamente diagnosticado por informe médico, gestación y lactancia, se ajustará al sistema siguiente: a) Se

pretende racionalizar las posibilidades de acceso por concurso en la empresa, limitándolas en función del tipo de contrato temporal del trabajador²¹, con una legalidad más que dudosa, en el contexto de un principio de igualdad de tratamiento de los trabajadores temporales del que el propio Convenio parte.

O la regla contenida en el art. 21 del CC de Carchidea: “A fin de potenciar la contratación y evitar en lo posible la utilización de personal contratado a empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15 del E.T., modificado en virtud de la Ley 11/1994 del 19 de mayo. Estos contratos de obra o servicio determinado podrán cubrir todas aquellas tareas ó trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa ó colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa, siendo la duración máxima posible la de doce meses en un período de dieciocho. La presente inclusión en este convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad de contractual prevista en el referido artículo 15.1.a) del E.T”. Regla que como es obvio, parece extender al contrato por obra o servicio determinados reglas propias de la noción de contrato eventual –incluida su duración máxima–, con utilidad dudosa.

En síntesis, se trata de reglas sueltas que escasamente permiten deducir la existencia de pautas propias a escala empresarial, inducidas o no por los Convenios sectoriales.

En el sector de la prensa, diaria y no diaria, la situación es, en parte, distinta, como permitía deducirlo el texto de los respectivos Convenios sectoriales. Aunque en su conjunto no se alcancen resultados significativamente diversos. Más bien, se trata de cierta originalidad en concretos ámbitos empresariales, rodeados de pactos que reproducen en gran medida los textos legales. Y, así, de partida, la regla abrumadoramente mayoritaria consiste en afirmar que “la contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito. Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, éste se concertará por tiempo indefinido o por duración determinada. En éste últi-

cubrirá, siempre que sea posible, con superior o inferior categoría entre el personal del propio Departamento, designado por la Dirección del mismo. b) En el caso de no poderse cubrir de la forma establecida en el apartado anterior, todas las necesidades generadas por las causas anteriormente señaladas, se procederá a cubrir, mediante contratos temporales”.

²¹ Art. 13 del CC de FNMT-RCM: “El personal con contrato eventual o temporal que apruebe un concurso de carácter restringido, modificará su régimen contractual en cuanto a su categoría profesional, salario, turno y horario correspondiente, pero no en cuanto a su temporalidad ni normativa vigente por la que se regule dicho contrato. En estos casos, un mes antes de la finalización del contrato, la Comisión Paritaria en reunión ordinaria resolverá el mismo, salvo acuerdo en contra. El personal con contrato interino, de formación y en prácticas, por las características de los mismos, no podrán presentarse a concursos de carácter restringido para la provisión de vacantes”.

mo caso, la modalidad del contrato será aquella que, a juicio de la Dirección de la Empresa, resulte más adecuada a las necesidades a cubrir” (art. 13 CC Diario As)²².

Tras las afirmaciones generales del tenor de la transcrita, es también sumamente frecuente la elaboración de definiciones de las modalidades contractuales por razón de la temporalidad del contrato reproduciendo o sintetizando las que proporciona la propia ley²³. Pero no son éstas las manifestaciones de la negociación más interesantes, sino aquellas otras que regulan el proceso de selección por la empresa del modelo de contratación a adoptar, haciendo bilateral, o introduciendo procesos de discusión e información, una facultad que en la negociación más clásica era prerrogativa incuestionable de la dirección de la empresa. De hecho, existen bastantes ejemplos de esta finalidad convencional.

En su grado mínimo, esta tendencia se manifiesta en la recepción en el Convenio de compromisos empresariales de recurrir a la contratación temporal en casos relativamente últimos, optando en primer lugar por la posibilidad de cubrir las vacantes con personal ya vinculado a la empresa²⁴, o que haya estado vinculado en un momento anterior, a través de

²² El principio, explícito o implícito, está generalizado hasta tal punto que excusa su cita. *Vid.*, sin agotar el elenco, el art. 8 del CC de Ediciones Grupo Zeta; Edicosma, art. 12; El Heraldito de Aragón, art. 17.1, entre otros muchos.

²³ Resulta paradigmático ejemplo de este modelo, el art. 22 del CC de Unidad Editorial, según el cual: “1. La empresa únicamente podrá celebrar contratos temporales por las siguientes causas y duraciones: a) Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y con duración incierta. La duración del contrato vendrá determinada por la de la obra o servicio de que se trate. b) Por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que así lo exijan, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. La duración será por un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas. c) Por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en supuestos de enfermedad, maternidad, vacaciones o cualquier otro que justifique legalmente la interrupción del trabajo o la suspensión del contrato, debiéndose especificar el nombre del sustituido la causa de la sustitución. La duración en este caso vendrá determinada por la de la interrupción o suspensión del sustituido, que sólo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para efectuar ordenadamente el relevo”. Parecidamente, CC Diario ABC SL, art. 18; Desarrollo y Publicidad de Castilla La Mancha, art. 13.

²⁴ Por ejemplo, es el caso del número 8 del Anexo “Normas pactadas” del CC de la Corporación de Medios de Murcia, según el cual: “8. Interinidades.- Las plazas que reglamentariamente hayan de cubrir con carácter interino se proveerán preferentemente con personal de plantilla y becarios de la Empresa, siempre que este personal reúna los requerimientos necesarios para el desempeño del puesto de que se trate”; ó el art. 18 del anexo de nuevas tecnologías del CC del Diario El País: Cuando el número de puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la reconversión tecnológica sea superior al de trabajadores de la misma categoría cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, se procederá a efectuar, previa la realización de los cursos de formación, un concurso-oposición restringido entre aquellos trabajadores que, teniendo una categoría inferior, tengan, asimismo, obsoleta su especialidad. Sólo en caso de no haber licitantes al concurso-oposición restringido, éste se convocaría con carácter abierto”. También es el caso del CC de Ediciones Grupo Zeta, art. 8: “No obstante lo anterior, para la cobertura de las plazas vacantes, como regla general, se dará preferencia a los trabajadores/as con contrato temporal y los colaboradores/as fijos/as que lle-

fenómenos como las “bolsas de trabajo”²⁵; una línea que en no pocas ocasiones conduce a establecer algún tipo de preferencias en la contratación por la vía del Convenio Colectivo²⁶; bien los casos en que la decisión sobre el tipo de contrato a utilizar queda moralizada por la necesaria participación de instancias representativas de los trabajadores²⁷; o bien los casos en que se establezca una especie de movilidad funcional asociada a la cobertura de vacantes temporales a favor de trabajadores asignados a puestos de categoría inferior²⁸. A esta línea pertenecen también aunque en un grado menor de vinculabilidad, el art. 18 del CC de La Opinión de

ven más tiempo prestando sus servicios en la empresa, siempre que cumplan las condiciones profesionales necesarias para los puestos a cubrir. En cualquier caso, se informará previamente al Comité de toda alta en la empresa. 1. Vacantes y nuevos puestos de trabajo: Siempre que se produzca una vacante hasta Jefe/a de sección o similar, o sea necesario cubrir nuevos puestos de trabajo se comunicará a todo el personal de la empresa y al Comité de Empresa con una antelación mínima de quince días”, el apartado 2 del Convenio continúa estableciendo preferencias en la línea de la transcrita. De alguna manera conduce a esta conclusión el art. 15 del CC de Editorial Extremadura, en cuanto prevé la posibilidad de que la empresa recurra a la contratación temporal para cobertura de vacantes “cuando éstas tengan una duración superior a 15 días”. Y el art. 20 del CC del Diario de Córdoba, que articula un sistema de suplencias en que el recurso a la contratación de trabajadores externos sea el menor posible. También, art. 8 CC de Ediciones grupo Zeta.

²⁵ Art. 22 del CC de Ediciones Primera Plana: “La empresa afectada, ante el caso de tener que incrementar el número de trabajadores en plantilla, se compromete a tener en cuenta a las personas que, al firmar el convenio, están prestando su colaboración en diversas secciones o realizan habitualmente suplencias y/o refuerzos, las cuales no serán desplazadas, en igualdad de cualificación profesional, por otras personas ajenas a la misma, sin menoscabo de las atribuciones que tiene la Dirección para ejercer esta facultad. Así como a los trabajadores que habiendo formado parte de la Empresa, las condiciones de la rescisión de su contrato hayan sido vinculadas a las del presente apartado. Para todo lo cual se creará un Reglamento de Bolsa de Trabajo en las condiciones y plazos que se determinan en la Disposición Adicional Octava, apartado 2”. También, aunque de una forma compleja, creando una figura de “personal auxiliar”, el CC de Editorial Extremadura, que regula lo que en realidad parece ser un contrato eventual para el que tienen preferencia “el personal que lo haya solicitado en años anteriores, siempre y cuando su rendimiento haya sido satisfactorio”.

²⁶ Expresamente recogida en el texto de algún Convenio, como el CC Diario ABC SL, art. 20: “en igualdad de condiciones para el ingreso tendrán preferencia quienes en ese momento estén contratados por la empresa mediante cualquiera de las modalidades de contratación”.

²⁷ CC Diario El País, art. 19.10: “10. Comisión de contratación.-Una Comisión formada por cuatro miembros elegidos por la Dirección y cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa, como máximo, tendrá como misión el establecimiento y supervisión de los criterios a seguir para la utilización de las diferentes modalidades de contratación en la empresa, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento. Esta Comisión se reunirá siempre que lo solicite una de las partes, facilitando la Dirección la información y documentación que a estos efectos fuera necesaria, debiendo levantarse Acta de cada Reunión”.

²⁸ Es el caso de complejo art. 56 del CC de La Vanguardia, “A) Cuando sea de necesidad cubrir un puesto de trabajo, y no se disponga en ese momento de productores aptos para ocuparlos, podrá ser cubierto interinamente por el productor que se designe, que deberá tener como mínimo la categoría inmediatamente inferior. B) Esta ocupación de plaza tendrá carácter provisional, no debiendo esta interinidad tener una duración superior a tres meses. Este plazo podrá permitir a los productores que pretendan cubrir la plaza en cuestión, capa

Málaga, en cuanto contiene declaraciones de las partes en el sentido de que es su voluntad “que exista la mayor estabilidad laboral posible dentro de la empresa, lo cual se consigue con la mayor estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo”

En su grado máximo, se trataría de establecer contractualmente el máximo de contratos temporales admisibles en la empresa, como límite absoluto, no condicionado a las reglas y rodeos que caracterizan al modelo anterior. Claro que se trata de una opción bastante intervencionista, de ahí que el recurso a ella sea realmente excepcional²⁹.

Tras estas normas de opción general, buena parte del contenido de los Convenios Colectivos en el sector de prensa se dedica a precisar y concretar las circunstancias en que podrá contratarse por cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

Como sucede también a nivel de sector, no resulta demasiado abundante esta orientación por lo que concierne a los contratos estructurales, y cuando se produce tampoco añade normas o reglas de interés que integren significativamente los preceptos legales³⁰, o a los convencionales, incluso en aquellos contenidos en que dichos textos pactados son discutibles³¹. De este modo, la aproximación más frecuente a este tipo de

citarse para concurrir al concurso oposición que se convoque. Si el productor afectado hubiera ascendido, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le confirmará en la nueva categoría, después de cumplido el período de prueba de tres meses, según normas del concurso-oposición. C) El ser designado por la Empresa para ocupar la plaza con carácter provisional, no dará derecho por sí solo al productor que la ocupa para el ascenso a la categoría superior y, de conformidad con lo previsto, la plaza será cubierta mediante concurso-oposición y, en caso de quedar desierto, por libre designación de la Empresa. D) El productor afectado percibirá, sin cambiar de categoría, la diferencia de salario con respecto a su categoría, desde la ocupación del mismo hasta la resolución del concurso-oposición. E) Deberá bien entenderse que la interinidad en la ocupación de la plaza de superior categoría no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos por el ascenso”.

²⁹ Como hace por ejemplo el CC de Ediciones Tiempo, art. 9: “el número de contratos temporales del personal que compone la plantilla no podrá exceder en ningún caso el 15% de la misma”. O el art. 14 del CC de Prensa Y Revistas de Alicante, que establece que “la plantilla fija a la fecha de 31 de diciembre de 2003 será como mínimo, del 75%...de la plantilla total, manteniéndose el mencionado porcentaje durante el resto de la vigencia del presente Convenio”.

³⁰ Por ejemplo, no lo hace el art. 9 del CC de Ediciones Tiempo: “contratos por obra o servicio determinado “cuando surjan tareas o actividades extraordinarias a la actividad de la redacción y de los distintos departamentos por tiempo determinado, como suplementos u otros, la empresa podrá recurrir a esta modalidad de contratación de trabajadores. Previamente, la empresa informará al comité de Empresa”. En la misma línea de regular prolijamente lo que la ley ya establece, art. 9 CC Ediciones Grupo Zeta. “La empresa podrá recurrir a la contratación de trabajadores/as por obra y de interinaje (sustituciones), siguiendo la normativa vigente que regula este tipo de contratos. Los contratos por obra e interinaje conservarán las condiciones salariales a la categoría que se corresponda. Cuando surjan tareas o actividades extraordinarias a las de la redacción y de los distintos departamentos, por tiempo determinado, como suplementos y otros, la empresa podrá recurrir a esta modalidad de contratación de trabajadores/as.

³¹ CC Edicosma, art 13, que reproduce la figura del contrato para obra o servicio determinado asociado al “lanzamiento de un nuevo proyecto que aún siendo inherente a la

contratos desde los Convenios de empresa suele ser para reajustar o reproducir las duraciones máximas establecidas en la negociación de rama³², aunque no falten reglas de interés. Es el caso, por ejemplo, del CC de Ediciones Primera Plana, que contiene una regulación extraordinariamente similar a la propia de un contrato de lanzamiento, en los términos de dudosa legalidad que ya expusimos al comentar el CC nacional de rama³³, pues la presunta especialidad contractual descansa sobre la transmisión a los trabajadores de los riesgos de fracaso de actividades empresariales que en principio no tienen duración determinada (al menos, en la opción a) del art. 23 del Convenio citado).

Y, desde luego, son de un interés que excede de la regulación de meras modalidades de contratación, las normas que establecen la duración máxima o mínima, o ambas, de cualquier contrato temporal, sea cual sea la modalidad que proceda por razón de la causa, de modo que, si se excede la duración máxima, procedería la contratación del trabajador por tiempo indefinido³⁴. Se trata de una compleja figura jurídica de cuya licitud no parece que quepan dudas, siempre que los citados mínimos y máximos se encuentren comprendidos dentro de cada uno de los topes legalmente establecidos en función de cada modalidad de contratación³⁵.

actividad del sector tuviera una duración limitada pero incierta, que en ningún caso podrá superar tres años desde la fecha de perfección del contrato” en los términos establecidos casi literalmente igual, por el CC nacional de rama.

³² Por ejemplo, para recordar que el contrato eventual tendrá una duración de 12 meses dentro de un periodo de 18 (art. 14 CC Edicosma), o el art. 23.3 del CC de Ediciones Primera Plana.

³³ “23.2 Contrato de Obra o Servicio Determinado. En el contrato, formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. La duración del presente contrato será la prevista para la obra y servicio determinado. En función de las causas que motivan el contrato, podrán darse dos supuestos: a) Para los casos que se trate de lanzamiento de productos, suplementos, etc.(en adelante productos) propios de las empresas del Grupo Zeta o participadas por el mismo, estos contratos estarán vigentes hasta que los mencionados productos queden consolidados en el mercado, estableciéndose una duración máxima en estos casos de 18 meses, transcurridos los cuales, si el producto sigue vigente, los contratos se transformarán en indefinidos. b) Para los casos en que el contrato esté motivado por producción, trabajos y/o encargos de clientes ajenos a las empresas del Grupo Zeta o participadas por el mismo y se precisase la contratación de personal por esta modalidad, la duración del contrato estará vinculada a la duración de la obra o servicio determinado, estableciéndose una duración máxima en estos casos de 30 meses, transcurridos los cuales, si el producto sigue vigente, los contratos se transformarán en indefinidos. En ambos supuestos si el contrato se extingue, a partir de los 18 meses de duración se otorgará al trabajador una indemnización equivalente a 15 días de salario por año trabajado. Si la extinción se produce a los 30 meses de duración, la indemnización será de 20 días de salario por año trabajado.”

³⁴ Art. 19 del CC de Diario El País, “5. Los contratos laborales de cualquier modalidad temporal tendrán una duración máxima de dos años continuados, siempre que, legalmente, no estén sujetos a plazos de duración inferior; una vez completados los cuales finalizarán o, de no mediar denuncia previa por cualquiera de las partes, se entenderán automáticamente transformados en indefinidos”.

³⁵ Art. 18.2 CC Diario ABC SL: “1. Respecto a los contratos por tiempo determinado en general:A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los contratos que

Como ya se ha anticipado –y como por lo demás sucede en la mayor parte de los Convenios de los sectores considerados– son los contratos a tiempo parcial y los contratos formativos los que atraen especialmente la atención de los negociadores.

En el caso de los contratos a tiempo parcial, la normativa convencional tiende a reproducir las normas legales y convencionales, desde el momento en que ya son muy extensas las reglas contenidas en los Convenios sectoriales, tanto por lo que hace a la naturaleza y formalidades del contrato como, sobre todo, al régimen de las horas complementarias³⁶.

se formalicen por tiempo determinado, cualquiera que sea su modalidad, tendrán una duración máxima de dos años continuados, salvo que norma de derecho necesario disponga plazo máximo de inferior duración. A la conclusión de los citados periodos máximos, los trabajadores contratados causarán baja o pasarán a la plantilla como fijos.”

³⁶ Por todos, *vid.* CC Edicosma, y su larguísimo art. 15: “Contrato a tiempo parcial. En desarrollo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes parámetros a esta modalidad de contratación: I. Será Contrato a Tiempo Parcial (CTP) todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior a la pactada en este Convenio Colectivo en el artículo 24. II. Cuando un/a trabajador/a a tiempo parcial desee pasar a ser trabajador/ a a tiempo completo, y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los/as contratados/as a tiempo parcial, deberán comunicarlo por escrito a la Empresa “Edicosma, Sociedad Anónima”, llevándose a efecto la modificación solicitada siempre que la organización del trabajo lo permita. III. A los efectos anteriores, la Empresa vendrá obligada a informar a su Comités de Empresa o Delegados de Personal sobre la existencia de vacantes. IV. En cualquier caso, el acceso regulado en el párrafo II del presente artículo deberá respetar las siguientes reglas: ● El derecho de preferencia para acceder a un puesto de trabajo recogido en el artículo 12.4 del ET se entenderá sin perjuicio de la movilidad funcional regulada en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo. ● El derecho de los/as trabajadores/as a suscribir las vacantes que se produzcan en el Grupo Profesional al que estén adscritos se entenderá sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 9 respecto a la formación profesional necesaria para realizar las funciones del puesto que quede vacante, y sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 18 de este Convenio Colectivo. V. La realización de horas complementarias, que en ningún caso podrá ser superior al 60% de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo, deberá estar contemplada por escrito en el contrato individual de trabajo, siendo obligatoria su realización durante la vigencia del contrato. La realización de estas horas complementarias se hará de conformidad con la legislación vigente, siendo para ello necesario el acuerdo previo del/de la trabajador/a cuando el porcentaje de realización de estas horas supere el 40% sobre el total de las horas ordinarias objeto del contrato. VI. En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma del total de las horas complementarias pactadas entre empresa y trabajador/a podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo de conformidad con el artículo 24 de este Convenio Colectivo. VII. Sólo se podrán realizar horas complementarias en C.T.P de duración indefinida. VIII. La realización de las horas complementarias por los/as contratados/ as a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas: a. La realización de las horas complementarias deberá de ser comunicada mediante un preaviso de siete días por la empresa al/a la trabajador/a en el que se hará constar el día y la hora de realización de dichas horas complementarias. b. No obstante lo anterior, cuando la realización de las horas complementarias se deba a terminaciones de la edición de prensa diaria, cierres, a la cobertura necesaria e imprevista de una noticia, o a cualquier otro suceso de esta índole de difícil predicción, la empresa deberá de comunicar al/a la trabajador/a contratado a tiempo parcial la necesidad de realización de las mismas con la mayor antelación posible. IX. En cualquier caso la realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descanso de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo. X.

Respecto de los contratos formativos, son numerosos los textos convencionales que los abordan y desde las más diversas perspectivas. Tratan, así, del contrato en prácticas, sobre todo por cuanto concierne a sus condiciones retributivas, normalmente mejorando³⁷, aunque también precisando qué se entiende por salario de un trabajador comparable como eje del cálculo de la retribución en la ley laboral³⁸. Incluso, estableciendo el nivel salarial propio de estos contratos para extenderlo a cierto tipo de contrataciones de personal de nuevo ingreso con escasa cualificación, lo que no deja de ser una aproximación original³⁹. En otras ocasiones, la aproximación a la contratación en prácticas es tal que parece mezclar sus reglas con las propias de un contrato a prueba con altas tonalidades formativas⁴⁰.

La reiteración de las reglas legales en cuanto a la duración máxima del vínculo es, por lo demás, el otro tema dominante en la regulación convencional de los contratos en prácticas⁴¹.

Quedan expresamente prohibida, de conformidad con la legislación vigente, la realización de cualquier tipo de hora extraordinaria para los contratados bajo esta modalidad contractual.”. También es extensa la regulación al respecto en el art. 23.4 del CC de Ediciones Primera Plana, si bien en referencia a una llamada “Contratación especial” que es propiamente a tiempo parcial, novedosa es la limitación de que estos trabajadores no spongan más del 10% de la plantilla de la empresa, a partir de cuyo límite será preciso que la empresa recabe la autorización del Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

³⁷ CC Unidad Editorial, art. 22.3 “ Contratos en prácticas: Esta modalidad de contratación temporal se utilizará siguiendo los siguientes criterios: Licenciados y titulados, sin experiencia profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la obtención del título. Su nivel salarial será el que figura en el anexo 2 como nivel de ingreso. Fija también la cuantía salarial como contenido predominante de la regulación del contrato en prácticas el CC del Diario de Jaén, art. 32: “Contrato en prácticas. Bajo esta modalidad, la Empresa podrá contratar para desempeñar suplencias, interinajes o posibles puestos de plantilla futuros, que posibiliten la adquisición de la práctica profesional adecuada a los estudios cursados; las condiciones económicas mínimas de contratación a aplicar, serán equivalentes al 60% del salario establecido en el presente convenio para la categoría profesional del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, pasando a ser del 75%, en el segundo año. El período de prueba será de seis meses para este tipo de contratos. El desarrollo concreto de los restantes aspectos de esta modalidad de contratación se regulará por lo establecido en la legislación vigente”. Sólo con contenido salarial, puede verse también el art. 40 del CC del Diario de Cádiz.

³⁸ Así sucede, por ejemplo, en el CC de Diario El País, art. 19.7.1.- “7.1 Contratos en prácticas: En caso de que la Dirección utilice esta modalidad de contratación para desempeñar suplencias, interinajes o posibles puestos de plantilla futuros, que posibiliten la adquisición de la práctica profesional adecuada a los estudios cursados, las condiciones económicas mínimas de contratación a aplicar serán equivalentes al 65 por 100 del SOF establecido en el presente Convenio para la categoría profesional del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, pasando a ser del 75 por 100 en el segundo año, salvo que se contrate en las categorías de Ayudante Especialista o Auxiliar de Producción, en cuyo caso el porcentaje a aplicar será del 100 por 100 del SOF correspondiente a dichas categorías”.

³⁹ CC Diario de Cádiz, art. 6: “personal de nueva contratación...que carezcan de título homologado en Ciencias de la Información...con la categoría de auxiliar de redacción”.

⁴⁰ CC Editorial Iparraguirre, art. 23: “El personal de prácticas en Redacción desarrollará una labor acorde con su condición, procurando su formación profesional. Se le asignará una persona cualificada para que les instruya en el desarrollo de la labor periodística, y su asignación económica será idéntica en todos los casos. Una vez concluido el período de prácticas se tomará la decisión de que pueda continuar como contratado, como colaborador o que cause baja. En cualquiera de los casos, la decisión de la Dirección será definitiva e inapelable, oído Comité de Empresa”.

⁴¹ *Vid.*, entre otros, CC Ediciones Grupo Zeta, art. 9; ó Unidad Editorial, art. 22.2.

La comparativamente más extensa regulación de los contratos para la formación –en lo que los Convenios de empresa coinciden con las modalidades convencionales que ya hemos examinado– suele concentrarse, asimismo, en la duración máxima⁴² y en la retribución de estos trabajadores⁴³, sin perjuicio de que en ocasiones se detalle también el sistema de impartición de la formación teórica.

Pero quizás el campo más interesante que se abre a los convenios de empresas de prensa será el relativo a las contrataciones ex novo de personal de redacción, con los consiguientes periodos de prácticas –no necesariamente superpuestos a la modalidad contractual de que se ha hablado– y a las relaciones que pueden unir a los Becarios con las empresas del ramo. En este contexto, resulta curioso lo escaso que es el tratamiento de la contratación de periodistas, que en casi todos los casos es exclusivamente económico⁴⁴. El tratamiento de los Becarios es asimismo una originalidad específica de los Convenios de las empresas del ramo, siquiera sea para reconocer la posibilidad de su existencia⁴⁵, limitando la vinculación desde

⁴² Una duración mínima de 6 meses y máxima de dos años es la previsión del CC de Edicosma, art. 16 II; la misma duración pero contextualizada “en función de la complejidad o dificultad de las tareas propias de la profesión u oficio para el que se trate de formar al trabajador” es la previsión del CC de El Heraldo de Aragón, art. 18.2.2, por todos.

⁴³ CC Diario El País, art. 19.7.2, “Cuando se trate de utilizar esta modalidad de contratación con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún o mayores de veintiún años en los supuestos prevenidos en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio objeto del aprendizaje, las condiciones económicas a aplicar serán de 7.212,15 euros brutos para el primer año y de 8.113,66 euros brutos para el segundo. El desarrollo concreto de los restantes aspectos de esta modalidad de contratación se regulará mediante Acta, que es intención de las partes suscribir al efecto, y por lo establecido en la legislación vigente”. Del 70% del SMG en el primer año y el 80% SMG en el segundo es la retribución prevista para estos contratos en el art. 16 CC Edicosma. No se cuantifica al modo legal en el CC del Diario El Heraldo de Aragón, art. 18.2.3 “2.3 Los trabajadores con contrato de formación percibirán por la realización de las tareas que le son propias, la retribución pactada, no pudiendo deducirse cantidad alguna por el tiempo dedicado a la formación teórica.”

⁴⁴ *Vid.* El CC del ya citado Diario de Cádiz, art. 6, que asigna al personal de nuevo ingreso con la categoría de auxiliar de redacción y sin el título de licenciado en Ciencias de la Información la retribución reservada al personal contratado en prácticas; en el CC del Diario El País, art. 19.9.3 “Los redactores de nueva contratación, cualquiera que fuera su modalidad contractual percibirán, como mínimo, la retribución establecida en la tabla salarial del Área de Redacción, según se trate del primer o segundo año de contratación, pasando a la categoría de Redactor C una vez superado dicho periodo, caso de incorporarse finalmente a la plantilla como redactores fijos”.

⁴⁵ Tampoco es un fenómeno demasiado extendido, pero pueden verse, al respecto, los arts. 9 (Anexo Normas Pactadas) del CC de Corporación de Medios de Murcia, que establece un modelo reservado a los hijos de empleados de la empresa con un componente educativo muy alto: “Podrán ser becarios de la Empresa para realizar estudios de Formación Profesional, en aquellas ramas que puedan ser de aplicación en la actividad de la empresa, los hijos del personal de la Empresa, así como los huérfanos, siempre que reúnan las aptitudes requeridas. Estas becas consistirán en el pago de matrículas, gastos de material didáctico que sea necesario para cursar dichos estudios. Los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de su especialidad, dentro de los Convenios de Cooperación Educativa vigentes. La condición de becario se perderá automáticamente por el hecho de no aprobar la totalidad de asignaturas de un curso entre las distintas convocatorias, salvo causas razonables que justifiquen su mantenimiento a juicio del Comité de Empresa”; art. 19.9.2 CC Diario El

el punto de vista temporal y acotando las posibles compensaciones que puedan recibir por sus servicios⁴⁶. No existe una descripción detallada de sus eventuales funciones, de modo que en la mayor parte de los casos el acierto en la calificación de los Becarios como tales queda deferido, en caso de dudas, a las intervenciones judiciales.

Finalmente, el tratamiento de la temporalidad en los contratos no siempre, pero con cierta frecuencia, se ve acompañado de reglas que limitan el recurso a las Empresas de Trabajo Temporal, sobre todo, mediante compromisos de las empresas de recurrir a ese tipo de empresas sólo en circunstancias excepcionales o estrictamente determinadas en el Convenio⁴⁷, decantándose los negociadores claramente por la contratación temporal directa por parte de la empresa interesada.

País, "9.2 En el caso de que la Dirección de la Redacción mantenga el sistema de becas a estudiantes de Ciencias de la Información procedentes de la Universidad o bien a los alumnos del Master de Periodismo, la concesión de las mismas estará condicionada al contrato suscrito con la Universidad en este sentido y referida a un periodo de tiempo improrrogable". También se admite la posibilidad de tener becarios en el CC de Ediciones Grupo Zeta, art. 9 in fine: "Becarios: La empresa también podrá, mediante convenios de colaboración, suscritos con las diferentes universidades, brindar la posibilidad de hacer las prácticas oportunas en diferentes disciplinas a estudiantes que estén próximos a la obtención de su título, mediante la figura del becario".

⁴⁶ En términos extremadamente vagos: *vid.* CC La Opinión de Málaga, art. 18: "Para facilitar su formación laboral y/o académica, La Opinión de Málaga SLU podrá disponer cada año de un número máximo de becarios pactado entre la empresa y el comité de empresa. Estas prácticas se gratificarán en la forma y en la cuantía que acuerden en cada caso la empresa y el comité de empresa."

⁴⁷ *Vid.* CC Ediciones Primera Plana Disposición Final 2ª: "Disposición final segunda. La Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio a no hacer uso de los servicios de las empresas de Trabajo Temporal en las áreas de redacción y talleres. En las áreas de Gestión se podrá contratar personal de empresas de Trabajo Temporal por un periodo máximo de tres meses siempre y cuando no hubiese personal idóneo en la bolsa de trabajo. De precisarse para un plazo mayor a tres meses, el trabajador deberá ser incorporado en plantilla en la modalidad contractual que le corresponda, salvo en los casos en que Empresa y Comité acuerden una excepción. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de aquellos puestos de trabajo que se cubran mediante este servicio". En parecidos términos de limitación, el CC de Editorial Iparraguirre, art. 22: "En todo aquello concerniente con la forma de contratación se estará a lo que dicte la legislación vigente para cada uno de los tipos de contrato que permita el ordenamiento legal. Es voluntad de EISA la no-utilización de los servicios de las ETTs. En los casos de urgencia para la sustitución, imprevista, de un puesto de trabajo por I.T., libranza u otra causa puntual se podrá hacer uso de los contratos de puesta a disposición con las ETTs. La Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores las causas de dichas contrataciones, especificando el puesto a cubrir y la duración del contrato". También art. 42 del CC de El Diario de Cádiz, "sólo se recurrirá a esta vía de contratación para la cobertura temporal de aquellos puestos de trabajo que no puedan ser cubiertos por personal de plantilla, ante eventuales necesidades de producción. En el caso de que los puestos puedan ser cubiertos por personal de plantilla, actualmente contratados a tiempo parcial (sic), se ampliará jornada a éstos con preferencia a la contratación por medio de ETT".

Capítulo VI

ESTRUCTURA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. INTRODUCCIÓN

A la dificultad intrínseca de analizar cualquier sistema de clasificación profesional ante la diversidad de expresiones, figuras y contenidos con la que puede quedar formulada, se añade en el caso de las industrias del Papel y de las Artes Gráficas una complejidad añadida que viene marcada en atención a tres factores generales.

El primero de ellos refiere a la diversidad y pluralidad de actividades productivas que quedan comprendidas bajo dicho sector, no respondiendo a un único y uniforme modelo de prestación de servicios. La tipología de actividades y puestos de trabajo que caen bajo la cobertura de este sector impediría a priori realizar un análisis general de un sistema de clasificación profesional que expresara unas características comunes y válidas para el conjunto. De hecho, la existencia de varios subsectores bien diferenciados dentro de aquél, forzaría a efectuar análisis particularizados de cada uno con relación a la estructura y categorización profesional que le resultan propios. No obstante ello, sería posible señalar no sólo algunas notas típicas del completo sector de referencia en cuanto a la estructura y planteamiento general del sistema de clasificación profesional, sino también ciertas señales de tendencia negocial en esta materia.

Junto a ello, el segundo factor que aporta esa mayor complejidad analítica a la hora de abordar el estudio del sistema de clasificación profesional en este sector, deriva de considerar esta institución como la que más fielmente refleja y reproduce la necesaria adaptación de un sector de actividad a las innovaciones tecnológicas. Los cambios de una prestación de

servicios en tiempos pasados eminentemente manual a otra en la que impera la producción tecnificada, habrían de expresarse inexcusablemente en modificaciones no sólo en la denominación de categorías profesionales sino también y sobre todo en la identificación de los cometidos a desarrollar y en las mismas cualificaciones profesionales requeridas para la correcta prestación de los puestos de trabajo. De hecho, la progresiva tecnificación en este sector habría de forzar a una profunda renovación de la clasificación profesional, exigiendo en su caso la desaparición de determinadas categorías, la aparición de otras nuevas, o la misma reordenación de los grupos. En definitiva, seguirle la pista a este proceso aparece como un elemento analítico complejo pero absolutamente necesario para comprender la estructura actual, que presenta la clasificación profesional en dicho sector.

A todo lo anterior debe añadirse un tercer y último factor de dificultad en este estudio, y que deriva de la existencia de una compleja red negocial en este sector. No sólo existe una variedad de subsectores de actividades representativos, sino también una estructura de negociación colectiva que se sustenta en escasos convenios nacionales y en una multiplicidad de convenios de empresa que introducen precisiones y alteraciones en el planteamiento general que deben ser necesariamente destacadas.

En todo caso el punto de partida no puede ser otro que el propio art.22 del ET que, aun cuando no ofrece un concepto de lo que debe entenderse por sistema de clasificación profesional, sí que aporta los instrumentos en los que deberá plasmarse, de modo que “mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de categorías o grupos profesionales”. Sobre la base pues de esta atribución competencial a los sujetos negociales, se opta en consecuencia por efectuar el análisis que sigue en torno a dos grandes temáticas: por un lado, el alcance formal que la clasificación profesional ostenta en este sector, es decir, en qué medida y con qué entidad en su caso se recoge esta institución dentro del texto negocial, lo que permitiría detectar a su vez cual sea su relevancia intrínseca dentro del esquema organizativo y funcional de las prestaciones laborales en la empresa; y por otro, la identificación material de la clasificación profesional, en concreto, cuales sean las características ya generales ya específicas, ya comunes o ya puntuales, que presentan las previsiones convencionales en esta materia, lo que a su vez permitirá su descomposición analítica en varios aspectos de particular interés que se deducen de esa perspectiva material. En todo caso es de tener en cuenta que el análisis que sigue se diseña de forma estática, esto es, marcando las características que puedan deducirse de la forma y con el contenido con el aparecen las estructuras profesionales pactadas, de donde debe incidirse en su necesario cruce metodológico con el estudio que se efectúa en sede de movilidad funcional.

2. ALCANCE FORMAL Y FUNCIONAL DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS TEXTOS NEGOCIALES

No cabe duda que la clasificación profesional aparece como una institución nuclear dentro del sistema organizativo de la empresa, lo que no quiere decir que lo sea en el ámbito negocial. Es decir, sobre la base de la clasificación profesional han de estructurarse otras tantas instituciones claves también en el desarrollo de las relaciones laborales intraempresariales, tales como la asignación retributiva, el sistema de ascensos o promoción, y la propia movilidad funcional que permite la realización de tareas o funciones de distinta categoría o grupo profesional. En palabras del TC, la clasificación profesional constituye “el mecanismo jurídico que conecta al trabajador con el conjunto normativo regulador de su nexo contractual: delimita la prestación en principio exigible, confiere un tratamiento retributivo específico e incide en el tiempo de la prestación de trabajo, en la duración del período de prueba, en la cotización y prestaciones del sistema de Seguridad Social y en el ejercicio de los derechos de representación colectiva”¹.

Pero aun cuando esto sea así, no significa que revista la misma importancia desde el punto de vista negocial, esto es, que aparezca como uno de los puntos claves en la negociación entre empresa y representantes de los trabajadores, y que ello se refleje además en el texto del convenio colectivo. Las razones por la que se efectúa esta inicial consideración son, por un lado, que desde el punto de vista metodológico, no es del todo frecuente un capítulo o apartado específico referido a la clasificación profesional en el convenio; y por otro lado, por cuanto aún no se ha producido de forma generalizada la modificación de las estructuras profesionales desde el diseño por categorías al del grupo, tal y como se viene preconizando desde el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997.

De hecho es importante destacar cómo la negociación a nivel de empresa constituye el marco más adecuado a la hora de regular los específicos problemas que derivan de la clasificación profesional, teniendo en cuenta no obstante la relación de complementariedad que en esta materia subsiste entre el convenio de empresa y el convenio de sector, a tenor de lo dispuesto en el art.84 ET. En efecto, los “grupos profesionales” (y en puridad la misma clasificación profesional) aparecen como una materia sobre la que opera el principio de no concurrencia entre convenios, de donde la negociación a nivel de empresa podrá complementar, pero nunca afectar, a la clasificación profesional establecida en los convenios estatales sectoriales. Emergen así estos configurados como los principales artífices de una sustitución negociada de los sistemas de clasificación profesional previstos en las Ordenanzas laborales, y en suma en los garantes de una regulación unitaria en la materia, con el fin de que bajo su estela la

¹ STC 20/1993, de 18 de mayo (RTC 20).

negociación empresarial proceda de forma complementaria a la fijación de los sistemas clasificatorios que más se adecuen a sus especificidades.

Concretamente, en mayor o menor medida, o con mayor o menor éxito, todos los convenios estatales enmarcados en el sector del Papel y Artes Gráficas proceden a diseñar sus respectivos sistemas de clasificación profesional sin remisiones expresas e integradoras a unas Ordenanzas pasadas de previa aplicación en el sector, con independencia de que aún pervivan en algunos de los establecidos ciertas señas de identidad propias de aquéllas, como posteriormente se verá. De donde no sólo no existe pues un vacío normativo que de entrada al Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos, sino que además se haría totalmente innecesaria cualquier remisión a la Ordenanza para la conformación de la clasificación profesional que pudiera efectuarse desde ámbitos negociales inferiores. Cuestión esta última que, como se verá a continuación, aún concentra determinadas actitudes presentes en los sujetos negociadores.

En consecuencia, los convenios estatales de este sector aparecen como el referente necesario para en su caso proceder a la conformación de los sistemas de clasificación profesional en unidades inferiores, con todo el margen de libertad que fuera preciso para imprimir características propias de cada una de aquellas en los particulares diseños. Así, basta acudir al Convenio Nacional de Artes Gráficas para observar cómo se incluye una expresa “autorización” negocial en ámbitos de empresa o centros en materia de clasificación profesional, definición de puestos de trabajo y puntuaciones de las distintas categorías que en aquél se efectúa. Una autorización que excluye a convenios de ámbito distinto del mencionado, como podría ser el provincial o de Comunidad Autónoma. Asimismo, el Convenio Nacional del Comercio del Papel y Artes Gráficas se configura como un reducto de exclusividad negocial en todo su contenido, excepto para el convenio de empresa, y en consecuencia también resulta factible que en este subsector pueda negociarse de forma particularizada el sistema de clasificación profesional.

Ahora bien, a pesar de esta legitimación negocial para abarcar el tema de la clasificación profesional en los ámbitos de empresa, y a pesar de su importancia intrínseca y extrínseca (en función de la cual es posible alcanzar determinaciones en torno a retribución, promoción y ascensos, y movilidad funcional), pareciera que los convenios colectivos le prestan tan sólo una relevancia relativa. Desde este punto de vista es posible diferenciar varios niveles en función de grado de acogida de la temática de la clasificación profesional entre los textos convencionales de este sector.

2.1. Nulas o mínimas referencias a la clasificación profesional

A pesar de lo que pudiera presumirse a primera vista ante la entidad de la que goza el sistema de clasificación profesional dentro de la estructura organizativa empresarial, no siempre se recoge alguna referencia en

el texto negocial relativa a esta institución. El motivo más frecuente para justificar estas ausencias se deduce expresa o implícitamente del propio convenio, por cuanto la alusión a la aplicación supletoria del convenio del sector, ya sea nacional o provincial de referencia, refleja la opción de los sujetos negociadores de asumir la clasificación profesional que se estableciera en aquel de mayor ámbito territorial.

En efecto, por un lado, el mismo convenio en el que está ausente toda previsión sobre clasificación profesional, incorpora una remisión expresa al convenio nacional al respecto, tal como sucede por ejemplo con el texto de Artes Gráficas de Navarra². Quizás por irradiación desde el mismo ámbito funcional y territorial, esta opción también se percibe en el convenio de Onena Bolsas de Papel³ y en el de Gráficas Estella⁴, con la precisión adicional de que la remisión al convenio nacional cubre también la clasificación de nuevos puestos de trabajo que pudieran crearse en la propia empresa. Más aún, en algún caso, como es el ejemplo del convenio de Naipes Heraclio Fournier, S.A. (Álava)⁵ se declara expresamente que la clasificación y definición de puestos son los que se establecen en el convenio nacional del sector.

Ahora bien, las remisiones no ya al convenio sectorial estatal, sino al provincial de referencia, son igualmente escasas. Así por ejemplo el convenio de la empresa Gestingraf, S.A.L.⁶, disponiendo expresamente que en materia de clasificaciones y cualificaciones “se estará a lo dispuesto en el último Convenio de Artes Gráficas e industrias auxiliares para el territorio histórico de Bizkaia”; o el Convenio de Rotativas de Estella⁷ que, en todo lo referente a clasificación profesional y en lo no previsto en el convenio, se estará a las categorías y clasificaciones contenidas en el Convenio de Artes Gráficas de Navarra y, en su defecto, por lo previsto en el Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas.

En consecuencia en estos casos se opta por una adaptación total de la concreta actividad empresarial y organizativa a la ordenación clasificatoria del sector, cuando no por el mero seguimiento a las directrices que éste contenga, sin que el convenio de empresa efectúe precisión o añadido alguno, salvo algunas excepciones⁸, sólo posiblemente explicable en la pequeña dimensión de la empresa misma.

² Convenio Colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de la Comunidad Foral de Navarra, [B.O. de Navarra 30 de mayo de 2003].

³ B.O. de Navarra 1 de agosto de 2000.

⁴ Convenio de la empresa Gráficas Estella, S.A. de Villatuerta, [B.O. de Navarra 2 de enero de 2004].

⁵ Resolución 7 de septiembre de 2000.

⁶ BO Bizkaia 27 de febrero de 2002.

⁷ BO Navarra 14 de mayo de 2001.

⁸ Por ejemplo el convenio de la empresa Papelera Navarra, para el centro de Cordovilla [B.O. de Navarra de 16 de enero de 2002], remite directamente la definición y coeficientes de calificación de las categorías al Convenio Nacional de Artes Gráficas, si bien, y como excepción incorpora determinadas categorías hasta tanto no sean mejoradas por el convenio nacional.

Supuestos también muy aislados son aquellos en los que las remisiones a textos negociales de ámbito superior son implícitas, es decir, cuando no se incluye referencia alguna en el texto del convenio al sistema de clasificación profesional y en consecuencia habría de acogerse a la cláusula genérica conforme a la cual en todo lo no recogido en el convenio se mantendrían los textos y condiciones vigentes en el Convenio nacional del sector⁹.

En cualquier caso resulta absolutamente minoritaria esta opción entre los sujetos negociadores, y como se apuntaba más propia de pequeñas empresas pertenecientes a unos u otros subsectores de Artes Gráficas, Prensa o Papel, por cuanto la diversidad de actividades propias de este particular ámbito funcional, así como la mayor o menor tecnificación de la empresa a la hora de desarrollar su concreta actividad, hace más aconsejable una atención siquiera mínima a la clasificación profesional que fuera más acorde con las características productivas de la empresa¹⁰.

Ahora bien, y por el mismo motivo apuntado, aquello que resulta sorprendente es encontrar aún referencias a la aplicación de la categorización profesional contenida en la correspondiente Ordenanza.

Cierto es que cuando así se ha detectado, por lo general tal remisión se efectúa de forma provisional, admitiendo la aplicación de la Ordenanza hasta tanto no se llegara a un acuerdo entre los sujetos sociales sobre la definición de puestos y clasificación de puestos de trabajo¹¹. Más aún suele partirse de una previa declaración de la inadecuación de la clasificación profesional prevista en la Reglamentación de aplicación a las características de los puestos de trabajo de la empresa, razón por la cual los sujetos negociadores plantean un futuro acuerdo sobre clasificación profesional¹², e incluso procediendo a una solución in extremis de incorporar nuevas categorías o variar algunas de las previstas en la Ordenanza de referencia¹³.

Pero aún asumiendo esta causa de inadaptación, y para evitar en todo caso lagunas de ordenación, no se entiende la razón por la cual los sujetos negociadores no han decidido la aplicación supletoria del convenio nacio-

⁹ Así sucede por ejemplo en los Convenios de las empresas Azcoaga, S.A. [B.O. del Territorio Histórico de Álava 6 de junio de 2003]; Cartonajes Vir, S.A [B.O. Principado de Asturias de 1 de abril de 2003]; Cartonajes Jabar, S.A. [B.O.T.H.A. de 22 de marzo de 2002]; Gráficas Burgos [Resol. 13 de febrero de 2001]; Gráficas Santamaría, S.A. [B.O.T.H.A. de 4 de abril de 2003].

¹⁰ Así por ejemplo el Convenio de la empresa Mateu Cromo Artes Gráficas, S.A. [B.O. Comunidad de Madrid 25 de agosto de 2001] en el que únicamente se añaden algunas definiciones de categorías y en lo restante se aplica lo establecido en el Convenio Nacional de Artes Gráficas.

¹¹ Tal es el caso del Convenio de Diario ABC, SL (B.O.E de 2 de octubre de 2003), remitiéndose a la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa.

¹² En este sentido, Convenio de la empresa Gráficas Integradas, S.A. (Grupo Polestar) [B.O. Comunidad de Madrid 14 de febrero de 2002]

¹³ Convenio de la empresa Nueva Rioja, S.A., de Logroño [B.O. de La Rioja de 10 de mayo de 2003].

nal del sector, antes que la de una Ordenanza ya derogada, si no es por un mero motivo de inercia o de tradición negocial en el sometimiento a la Reglamentación en esta materia.

2.2. Absoluta ausencia en el texto negocial de cualquier referencia a clasificación profesional por expresión o por remisión integradora

Efectivamente, es posible constatar la existencia de convenios que eluden toda indicación sobre clasificación profesional, pero en los que tampoco se cuenta con cláusulas de aplicación subsidiaria en lo no previsto en el convenio¹⁴. Ni tan siquiera proporcionan alguna pista sobre el sistema aplicable de clasificación profesional en sede retributiva donde, como se incidirá posteriormente, los convenios de empresa pertenecientes a este sector suelen delimitar la categorización profesional siquiera a tales efectos retributivos.

En efecto, no es difícil encontrar ejemplos convencionales en los que a la ausencia total de referencia a la clasificación profesional en el interior del articulado, se añaden unas tablas salariales absolutamente opacas, fijando la retribución en función de una serie de factores o puntos porcentuales que no quedan delimitados o identificados con anterioridad, esto es, quedando en la más absoluta indeterminación, ante su mera lectura, si responden a supuestos niveles profesionales, cual sea su equivalencia en categoría o funciones, o si son meros referentes salariales¹⁵.

Esta opción negocial resulta cuanto menos “peligrosa” porque puede ser expresión de una clara intencionalidad de las partes por no sacar a la luz un sistema de clasificación profesional que indiscutiblemente tiene que ser aplicado en la empresa, y que puede tener su origen en esquemas anclados en la propia Ordenanza laboral, a la que las partes no quieren remitirse expresamente, o bien en acuerdos de régimen interior pasados o presentes.

2.3. Convenios con referencias más o menos desarrolladas a la clasificación profesional

Cuando la temática de la clasificación profesional se contempla en los textos negociales, resulta preciso a su vez efectuar ciertas diferenciaciones

¹⁴ Ejemplo paradigmático es el Convenio del Diario de Ibiza, S.A. [B.O. Islas Baleares de 12 de abril de 2001].

¹⁵ *Vid.* Convenio de la empresa Industrial Cartonera Archipiélago, S.A. (Inducar) [B.O. Provincia Santa Cruz de Tenerife de 7 de julio de 2003]; Convenio de la empresa ENCE, SA (Centros de Madrid y Pontevedra) [B.O.E. de 22 de abril de 2002]; y el Convenio de esta misma empresa para el centro de Huelva [B.O. Provincia de Huelva de 20 de abril de 2002]. Sirva también como ejemplo el Convenio de Artes Gráficas e industrias auxiliares de Guipúzcoa [B.O. Guipúzcoa 27 de junio de 2001], donde solo aparece una tabla salarial sobre la base de “calificaciones” listadas en función de determinados puntos porcentuales que no se explican o definen en el propio texto negocial.

en atención al modo en que lo hacen, por cuanto pueden denotar la importancia o el alcance con el que se recoge esta materia en el convenio y en relación con el conjunto negocial.

Una primera opción metodológica es insertar la ordenación de la clasificación profesional en uno o varios artículos dentro de un capítulo genérico, normalmente referido a personal, o a organización de la actividad o del trabajo¹⁶.

No obstante suele ser más frecuente aquella otra opción en la que se inserta la clasificación profesional en un capítulo propio y diferenciado, con independencia de que su mayor concreción y desarrollo se efectúe en ocasiones en sede salarial a la hora de establecer los niveles retributivos en atención a funciones, puestos o categorías¹⁷.

Por último, y de forma más minoritaria se encuentra aquella opción de ubicar la temática de clasificación profesional al final del texto negocial, en un Anexo específico e independiente de aquel otro que pudiera expresar las cuantías retributivas¹⁸. El problema de esta incorporación en Anexos surge cuando la clasificación profesional aparece camuflada dentro de las escalas o tablas salariales, es decir, la opción negocial es la

¹⁶ Entre otros, Convenios de Diario AS, S.L [B.O.E. 13 de agosto de 2003]; Corporación Medios de Murcia, S.A. [B.O.E. 15 de junio de 2001]; La Vanguardia Ediciones, S.L. [B.O.E. de 4 de enero de 2002]; Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia [B.O. de Bizkaia de 1 de agosto de 2002]; Mateu Cromo Artes Gráficas, S.A [B.O. Comunidad de Madrid de 25 de agosto de 2001]; Heraldo de Aragón, S.A. [B.O.E. de 27 de octubre de 2003]; Ediciones Primera Plana (Grupo Zeta) [B.O.E. 12 de abril de 2003]; Unidad Editorial, S.A. [B.O.E. de 10 de mayo de 2002]; Zeroa Multimedia, S.A. [B.O. de Navarra de 10 de julio de 2002].

¹⁷ *Vid.* Convenios de Amcor Flexibles España, S.A. [B.O.E. de 4 de octubre de 2002]; Artes Gráficas del Atlántico, S.A. [Resol. 8 de febrero de 1999]; Ediciones Tiempo, S.A. [B.O.E. 5 de junio de 2000]; Ediciones Zeta, S.A. [B.O.E. 27 de septiembre de 2002]; Ediciones Edicosma, S.A. [B.O.P. Málaga de 21 de julio de 2003]; Fábrica Nacional de Moneda y Timbre [B.O.E. de 27 de febrero de 2002]; Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, S.A. [B.O.E. de 9 de octubre de 2001]; Recoletos Grupo de Comunicación, S.A. [B.O.E. de 10 de mayo de 2002]; Carchidea, S.A. [B.O.P. Pontevedra de 26 de junio de 2003]; Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, S.L. [B.O.P. Cuenca de 28 de febrero de 2003]; Diario Jaén, S.A. [B.O.P. Jaén de 20 de enero de 2003]; Ediciones Deportivas Catalanas [Resol. de 13 de diciembre de 1999]; Ediciones Tiempo, S.A. [B.O.E. de 5 de junio de 2000]; Editorial del Pueblo Vasco, S.A. [B.O.P.V. de 29 de agosto de 2003]; G y J España Ediciones, S.L. [B.O.E. 5 de junio de 2000]; Impresión de Prensa y Revistas, S.L. [B.O.P. Alicante 2 de abril de 2003]; La Voz de Asturias, S.A. [B.O.P. Principado de Asturias 21 de agosto de 2000]; Prensa Malagueña, S.A. [BOP Málaga 18 de junio de 2002]; Euskalprint, S.A. [BO Bizkaia 26 de diciembre de 2000]; Editorial Prensa Alicantina [BOP 14 de abril de 2003]; Papelera Navarra [B.O. Navarra 16 de enero de 2002].

¹⁸ Convenios de Celulosas de Asturias, S.A. [B.O. Principado de Asturias 27 de junio de 2002]; Diario de Córdoba, S.A. [B.O.P. Córdoba 28 de marzo de 2003]; Joaquín Ferrer y Cía., S.L. [B.O. Comunidad de Ceuta 10 de mayo de 2002]; Estructura, Grupo de Estudios Económicos S.A. [B.O.E. 18 de enero de 2002]; La Voz de Avilés, S.A. [B.O. Principado de Asturias 3 de octubre de 2000]; Impresiones de Cataluña, S.A. [D.O.G.C. 17 de febrero de 2000].

de hacer expresar un mero listado clasificatorio de funciones, puestos o categorías de carácter retributivo como presupuesto para la fijación del salario¹⁹.

En consecuencia, a la vista de la diversidad de opciones negociales en el modo con el que se recoge la clasificación profesional parecería responder más a prácticas puntuales y a meras conveniencias de estructuración del contenido negocial, que a directrices o a seguimiento del modelo sectorial.

En estos casos en los que el convenio colectivo no expresa, o lo hace mínimamente, una referencia a la clasificación profesional, habría de presumirse que de alguna manera se está especificando esa clasificación, en cuanto a división, y delimitación de funciones, en el interior de la empresa, conforme a determinadas prácticas, documentadas o no.

El problema que se plantea en estas situaciones es que precisamente no sale a la luz, no se transparenta cual sea en concreto el sistema profesional de la empresa, cuales son los criterios de determinación ni los perfiles de la definición de puestos. Al no manifestarse o expresarse en el texto negocial esta estructuración profesional, no sólo no puede controlarse su corrección sino que también posibilita un margen de *ius variandi* empresarial no delimitado por una categorización profesional expresa.

Y ésta es una apreciación que se extrae mayoritariamente de los convenios de empresa y no tanto en los sectoriales de ámbito territorial. Incluso sorprende cómo a pesar de que los convenios de sector dedican un considerable gran espacio, tanto cualitativo como cuantitativo, a la clasificación profesional, los de empresa no sólo no recogen o adaptan en su caso este esquema con carácter general, sino que tampoco llegan a remitirse a los del sector, ni aún cuando no refieren a la clasificación profesional en su propio convenio.

Más aún, y como se ha indicado con anterioridad, se han detectado más remisiones en esta materia a la Ordenanza laboral que al propio convenio nacional del sector, lo que permitiría deducir una cierta desconfianza en ámbitos empresariales sobre la estructuración amplia y detallada que con frecuencia se encuentra en los de sector, y su preferencia más tradicional o inercial por las disposiciones de una Ordenanza Laboral. Y a pesar incluso de que las propias partes parten de su derogación, la siguen considerando como derecho supletorio o como referente hasta tanto no queden conformadas, mediante futuro acuerdo negocial, las nuevas estructuras profesionales.

¹⁹ Convenios de Celtas de Artes Gráficas, S.A. [B.O.P. Pontevedra 13 de enero de 2003]; Comercio del Papel de la provincia de Jaén [B.O.P. Jaén 26 de agosto de 2003]; Gráficas del Noroeste, S.A. [B.O.P. Pontevedra 26 de septiembre de 2002]; Impresión Asturiana Gráfica, S.L. [B.O. Principado de Asturias 4 de mayo de 2000]; Empresas Productoras Audiovisuales de Andalucía [B.O.J.A. 10 de marzo de 2001]; Ediciones Intercomarcales, S.A. [D.O.G.C. 23 de agosto de 2002].

3. CARACTERÍSTICAS MATERIALES DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL NEGOCIADA

A la hora de reseñar la conformación material del sistema de clasificación profesional en los convenios de este ámbito funcional podría resultar hasta cierto punto útil diferenciar por sectores, por cuanto en cada uno de ellos es posible detectar ciertas notas que son comunes y se reproducen dentro del ámbito funcional propio, a la vez que nos permitiría identificar cuál de ellos puede estar presentando un mejor o más detallado o adecuado esquema clasificatorio que pudiera apuntarse como la vía de mejora en una articulación futura. Sin embargo, la diferenciación de sectores obviamente conduciría también a una distinta delimitación de puestos de trabajo, y a una diferente, en consecuencia, ordenación clasificatoria. De ahí que fuera preferible otra opción metodológica de análisis que, sin obviar las necesarias referencias a las particularidades que presente cada subsector, tenga como finalidad la de comprobar hasta qué punto los convenios de este sector están siguiendo en su caso las líneas de ordenación apuntadas por el ET, así como las directrices negociales acordadas, tras la derogación de las Ordenanzas, en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva sobre sustitución o adaptación de los sistemas clasificatorios derivados de las antiguas ordenanzas por aquellos otros estructurados sobre diferentes conceptos de delimitación de funciones.

En efecto, y por un lado, la regulación expresada en el art.22 del ET (tras su reforma por Ley 11/1994) convierte al grupo profesional en el eje central del sistema clasificatorio, aún dejando margen a su división en categorías y especialidades profesionales. De este modo aparece el concepto de categorías profesionales equivalentes que necesariamente debe ponerse en relación con el art.39.1 ET, de forma que cuando éste se refiere a la movilidad funcional ordinaria, no sólo se está haciendo alusión a la que se lleva a cabo dentro del propio grupo profesional, sino también entre trabajadores con categorías equivalentes, con independencia de que pertenezcan a divisiones orgánicas funcionales diferentes. En consecuencia, se busca romper con el sistema rígido de determinación funcional sustentado en una clara correspondencia entre puesto de trabajo, categoría laboral y salario, por otro esquema que, en palabras de la Exposición de Motivos de la propia Ley 11/1994, posibilitara “una definición más flexible, ya desde el ingreso al trabajo, del contenido de la prestación laboral pactada, y una mayor facilidad para adaptar dicha prestación a la variación de las necesidades, siempre en el ámbito de lo que constituyen las aptitudes profesionales del trabajador contratado”.

Siguiendo esta misma línea, el AINC de 1997 ya apuntaba a la sustitución de categorías profesionales por grupos profesionales, definiendo estos en atención a varios criterios (autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.) Asimismo consideraba que

dentro de los grupos era factible realizar divisiones en áreas funcionales para ajustar la adscripción de los trabajadores conforme a criterios de idoneidad profesional.

En todo este proceso se apuntaba al Convenio Colectivo sectorial como aquel que orientase “el procedimiento a seguir para que a nivel de empresa se pueda efectuar la adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales”, aconsejando igualmente que se constituyan Comisiones Paritarias para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional.

Por su parte, el AINC de 2002 continúa esta orientación al insistir en que una estructura profesional basada en grupos profesionales “favorece una mayor empleabilidad, formación y desarrollo profesional de los trabajadores, así como la competitividad de las empresas”. Del mismo modo, el AINC para el año 2003 refiere a la clasificación profesional como uno de los aspectos que permiten avanzar en la adaptación al cambio así como en el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna, apostando por un mayor desarrollo de las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda, en áreas funcionales, haciendo en consecuencia una llamada a los sujetos negociales para que adopten las categorías a los nuevos grupos profesionales.

Una llamada que vuelve a efectuarse en el AINC para el año 2004, insistiendo en que en los convenios sectoriales se fijen los criterios para la definición de la clasificación profesional, abordando al mismo tiempo la definición con carácter general de los perfiles profesionales susceptibles de ser adaptados, mediante pacto o convenio de empresa, a la realidad de cada una. Y entre estas orientaciones aparece, una vez más, la conveniencia de establecer, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos.

Sin embargo, un repaso generalizado a un gran número de convenios, sobre todo de empresa, incluidos en este sector de actividad, apuntaría a una más que extremada cautela en el proceso de adaptación o sustitución del sistema de clasificación profesional, observándose aún ciertas estructuras antiguas en su ordenación, no sólo desde un punto de vista meramente enunciativo sino también desde el descriptivo de los puestos o funciones a desarrollar en cada concreta actividad empresarial.

Una expresión de la distinta tipología observable en esta sede podría llegar a confirmar esta inicial apreciación.

3.1. Convenios que realizan una clasificación dividida formalmente en grupos y/o categorías profesionales

Siguiendo claramente las pautas de ordenación contenidas en el ET y fundamentalmente en los sucesivos AINC, el Convenio Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e

Industrias Auxiliares, efectúa un diseño clasificatorio estructurado sobre cinco grupos profesionales [Técnicos, Administrativos, Subalternos, Obreros y Formación laboral y trabajo en prácticas] a los que quedan adscritos todo un amplio conjunto de especialidades que el propio convenio procede a definir con mayor o menor detalle.

Este mismo esquema de ordenación se reproduce en el Convenio Nacional del Ciclo del Comercio del Papel y Artes Gráficas, diferenciando igualmente cinco grupos profesionales [personal técnico titulado; personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho; personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho; personal de servicios y actividades auxiliares; y personal subalterno], cada uno de los cuales subdivide en una serie de categorías que asimismo son definidas extensamente en el texto negocial.

Igualmente, esta misma línea clasificatoria, si bien con un cierto grado de complejidad, se expresa en el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón, por cuanto partiendo de un esquema general de grupos profesionales y categorías, efectúa un orden clasificatorio de los grupos un tanto confuso al pasar de una inicial identificación nominativa a otra ordinal o numérica, que no permite la identificación del concreto grupo, y de las categorías en las que se descompone, en atención a criterios de actividad. Así, tras la enumeración de grupos como Directivos, Profesionales técnicos, Personal técnico, Personal administrativo, Personal comercial o Personal de servicios, incorpora otra tabla de división por grupos A, B, C, etc., para reseñar las categorías adscritas a los mismos, y tras ella otra en la que todas las categorías mencionadas vuelven a reagruparse bajo los grupos enumerados numéricamente (Grupo 0, 1, 2, 3, etc.)

Un esquema que indudablemente ha tenido acogida entre los convenios de empresa incluidos en los respectivos ámbitos de aplicación funcional de cada uno de tales convenios sectoriales estatales, reproduciendo éstos en gran medida y, especialmente, la delimitación de los grupos profesionales y en su caso las especialidades funcionales que conforman cada concreta actividad empresarial. De hecho no resulta extraño constatar la existencia en la mayoría de los convenios de este sector de un tronco común de grupos, a los que se añaden particularmente, y de acuerdo con el concreto tipo de actividad desarrollada, unos y otros grupos, a la vez que se precisan categorías o especialidades específicas.

Pero al margen de este rasgo común de alcance material, la ordenación clasificatoria efectuada por los respectivos convenios nacionales del sector ha tenido una distinta recepción entre los convenios de ámbito inferior, fundamentalmente los de empresa, sin que en modo alguno quepa apreciar, al menos primigeniamente, que la forma de expresar el sistema de clasificación entre dichos convenios haya sido ni completa ni uniforme, por cuanto varía desde una mera enunciación de la categorización profesional, sin especificar criterios de delimitación de los grupos o definición de las categorías, hasta un completo desarrollo de la clasificación en todos sus términos.

I. Así, en primer lugar, es posible encontrar algún ejemplo negocial en el que exclusivamente se efectúa un mero listado de grupos profesionales que no viene acompañada de precisión alguna sobre factores de encuadramiento o delimitación de los mismos, y más aún sin que conste su división funcional, en su caso, en categorías o funciones.

Tal es el caso, por ejemplo, del convenio de la empresa Amcor Flexibles España²⁰, cuyo art. 5, y bajo el título “Clasificación del personal”, únicamente especifica que “el personal se clasifica, en atención a la función que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Técnicos titulados.
- b) Administrativos.
- c) Técnicos no titulados.
- d) Cualificados y no cualificados.
- e) Subalternos”.

La misma opción, pero tratándose de categorías, es posible detectarla en algunos convenios, bien minoritarios, que efectúan un listado retributivo de categorías, sin inserción ni mención alguna en grupos profesionales. Un esquema que, consiguientemente, reproduce fielmente una tradicional división de categorías en función de puestos de trabajo y asignación retributiva, como así puede observarse, a título de ejemplo, en el convenio de Ediciones Intercomarcales²¹, en el que como anexo salarial se expresa el siguiente listado de categorías profesionales a las que se les asigna la correspondiente retribución:

- Técnico Superior.
- Redactor e jefe.
- Técnico medio.
- Redactor.
- Técnico.
- Ayudante de primer.
- Oficial de primera.
- Ayudante de segunda.
- Oficial de segunda.
- Ayudante de tercer.
- Oficial de tercer.
- Auxiliar.
- Promotor.
- Aprendiz.

²⁰ B.O.E. 4 de octubre de 2002.

²¹ D.O.G.C. 23 de agosto de 2002. En la misma línea, Convenios de Estructura Grupo de Estudios Económicos [B.O.E. 18 de enero de 2002], Prensa de Osona [Resol. 19 septiembre 2000], Rotativas de Estella [B.O. Navarra 14 de mayo de 2001], y Papresa, S.A. [B.O. Guipúzcoa 17 de julio de 2001].

Junto a ello, también se ha detectado algún convenio que procede a listar categorías dentro de determinados grupos profesionales (por cuanto así aparecen mencionados en el texto negocial), pero que sin embargo ni se especifican criterios de división funcional ni descripción material de cada una de las categorías.

Así sucede con el convenio del Comercio del Papel de la Provincia de Jaén²², en cuyo Anexo salarial puede encontrarse un listado del que sólo se apunta aquí un pequeño extracto:

GRUPO I

Personal técnico titulado:

Titulado grado superior.
Ayudante técnico sanitario.

GRUPO II

Personal Mercantil técnico no titulado:

Director.
Jefe de división.
Jefe de personal.
Jefe de compras.
(...)

Personal mercantil propiamente dicho:

Viajante.
Corredor de plaza.
Dependiente.
Dependiente mayor.
Ayudante.
(...)

Ahora bien, la mayoría de los convenios analizados proceden a efectuar un listado de “categorías” pero agrupadas bajo ciertas áreas de actividad (redacción, administración, talleres, servicios auxiliares, etc.) que no es posible identificar, desde el propio convenio, si se configuran o no como estrictos grupos profesionales.

Tal es el caso por ejemplo del convenio de El Heraldo de Aragón²³, disponiéndose además como tabla retributiva un completo listado de “categorías”, de las que merecen destacarse algunas muestras:

Redacción:

Redactor Jefe.
Redactor superior.
Redactor A.
Redactor B.
Redactor 3º año.
Redactor 2º año.
Redactor 1º año.
(...)

Administración:

Jefe de área.
Jefe de sección.
Jefe de negociado.
Jefe de Administración.
Técnico A.
Técnico B.
Técnico C.
(.....)

²² B.O.P. 26 de agosto de 2003.

²³ B.O.E. 27 de octubre de 2003.

Con esta mínima expresividad negocial resulta prácticamente imposible detectar cuales sean los contenidos materiales de una tal clasificación profesional, más aún cuando las categorías vienen nominadas, y diferenciadas entre sí, con referencias tan absolutamente opacas (Redactor A, B...)

Este tipo de clasificación de mero listado, indefinido desde el punto de vista funcional, se reproduce en un gran número de convenios, especialmente de empresa, incorporando más o menos divisiones funcionales, y en la mayoría de los casos, de nuevo, aparecen en sede retributiva, a modo de tablas salariales²⁴.

Por lo demás, no resulta nada extraño que esta opción negocial, absolutamente imprecisa y nada definitiva de los contornos funcionales de un sistema clasificatorio, se acompañe de previsiones en las que se declara la competencia exclusiva de la empresa en cuanto a definición y asignación de la categorización profesional²⁵, o en su caso previo informe del comité de empresa²⁶.

II. En segundo lugar, están aquellos otros convenios que no mencionan los criterios en virtud de los cuales se especifican los grupos profesionales, pero al menos definen y dan contenido funcional a las distintas categorías que los integran.

Como ejemplo puede indicarse el convenio de la empresa Carchidea, SA.²⁷, que tras enumerar las categorías, agrupadas bajo divisiones supuestamente a modo de grupos profesionales, procede a su concreta definición. Como muestra, así procede con las categorías correspondientes al personal administrativo:

“Oficial de 1ª. Es la persona con un sector de tareas a su cargo que con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a su cargo, ejecuta,

²⁴ A título de ejemplo, Convenios de La Región [B.O.E. 20 de junio de 2002]; Corporación de Medios de Extremadura [B.O. Extremadura 10 de mayo de 2003]; Diario de Cádiz [B.O.P. 29 de noviembre de 2001]; Diario de Córdoba [B.O.P. 28 de marzo de 2003]; Editorial Compostela, S.A. [B.O. Galicia 19 de marzo de 2003]; Editorial Prensa Asturiana [B.O.P.A. 9 de noviembre de 2001]; Editorial Leoncio Rodríguez, S.A. [B.O.P. Sta. Cruz de Tenerife 6 de septiembre de 2002]; Diario El Comercio [B.O. Principado de Asturias 22 de enero de 2001]; La Opinión de Tenerife [B.O.P. Sta. Cruz de Tenerife 20 de noviembre de 2002]; Correo de Andalucía [B.O.P. Sevilla 25 de abril de 2002]; Gráficas del Noroeste [B.O. Pontevedra 26 de septiembre de 2002]; El Faro de Vigo [BO Pontevedra 29 de noviembre de 2002]; Nueva Rioja [BO La Rioja 10 de mayo de 2003]; Sociedad Vascongada de Publicaciones, S.A. [B.O. Guipúzcoa 9 de octubre de 2003].

²⁵ Así en el Convenio de Herald de Aragón, S.A. [B.O.E. 27 de octubre de 2003].

²⁶ Convenio del Diario de Cádiz [B.O.P. 29 de noviembre de 2001].

²⁷ B.O. Pontevedra 26 de junio de 2003. También, Convenios de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia [B.O. Bizkaia 1 de agosto de 2002]; Celulosas de Asturias [B.O.P.A. 27 de junio de 2002]; Editorial Extremadura [B.O.E. 22 de noviembre de 2003]; Editoriales Galicia [B.O. Galicia 21 de agosto de 2002]; Impresión de Prensa y Revistas [B.O.P. Alicante 2 de abril de 2003]; Daniel Angulo Panisello, S.A. (Dapsa) [B.O.P. Sevilla 2 de diciembre de 2003]; Prensa Diaria Aragonesa [B.O.P. Zaragoza 30 de junio de 1999]; Sarrio, Papel y Celulosa, S.A. [B.O. Navarra 14 de enero de 2002]; Euskalprint, S.A. [B.O. Bizkaia 26 de diciembre de 2000].

bajo la dependencia del jefe, una o varias de las siguientes funciones: manejo y custodia de los caudales principales de la empresa; planteamiento, cálculo, extensión de facturas complejas; realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia y exijan, a la misma persona, análisis y conclusiones, imputaciones contables a nivel equivalente a la de libros oficiales de comercio; redacción de correspondencia, con plena iniciativa, en asuntos que excedan a los de mero trámite (...)

Oficial de 2ª. Es la persona que, con una iniciativa a la subordinación de otras categorías superiores, si las hubiese, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: estadísticas y contabilidad que requieren cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; redacción y correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite (...)

Auxiliar. Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y, en general repetitivas, como son a título orientativo: los trabajos de mecanografía realizados con pulcritud y corrección; la facturación simple que no requiera muchos cálculos; búsqueda y clasificación en ficheros y archivos, que sólo precisan simples anotaciones preestablecidas y otras similares”.

III. Y en tercer lugar, se sitúan los convenios que presentan un amplio desarrollo material de la clasificación profesional, procediendo a especificar los criterios en virtud de los cuales se efectúan la adscripción por grupos, y a su vez utilizan dichos criterios, en su caso conjuntamente con otros, para la definición material de las distintas categorías.

Un ejemplo típico es el convenio de la empresa G y J España Ediciones²⁸ procediendo a una clasificación conforme a cuatro grupos profesionales y a la adscripción a cada uno de ellos de una serie de categorías profesionales. Como muestra valga la siguiente con relación al grupo II de personal de redacción:

Grupo II. Personal de redacción: es la persona que presta sus servicios en las diferentes redacciones de las publicaciones de la empresa.

II.1 Subdirector: es el trabajador que asiste al Director en sus funciones y le sustituye provisionalmente en su ausencia. El Director podrá delegarle funciones con responsabilidad propia.

II.2. Director de arte: es el trabajador que, bajo la supervisión de la Dirección de la publicación, se responsabiliza de la coordinación de los trabajos de maquetación y de su arte final; siendo responsable de dar forma a los elementos gráficos, literarios, ilustraciones, diseño gráfico y calidad fotográfica.

II.3. Redactor Jefe: es el trabajador que, bajo la supervisión y ordenes de la dirección de la publicación, se responsabiliza de la programación, producción, puesta en página y control de los contenidos de la publicación y de su calidad final.

²⁸ B.O.E. 5 de junio de 2000. En esta misma línea, Convenios de La Vanguardia Ediciones [B.O.E. 4 de enero de 2002]; Diario La Mañana, de Lleida [Resol. 16 de abril 2002], Editorial Prensa Canaria [B.O.P. Las Palmas 3 de mayo de 2002]; La Opinión de Málaga [B.O.P. 29 de enero de 2004]; Editorial Prensa Alicantina [B.O.P. 14 de abril de 2003]; Zeroa Multimedia, S.A. [B.O. de Navarra de 10 de julio de 2002]; Diario ABC de Valencia, S.A. [D.O. Generalitat Valenciana 6 de octubre de 2003]; Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, S.A. (Diario de Sevilla) [B.O.P. Sevilla 12 de junio de 2002].

II.4. Jefe: es el trabajador que, bajo la supervisión y ordenes de sus superiores, se responsabiliza de una o varias secciones integradas en una Redacción, en la que programa, produce, coordina, controla y supervisa el trabajo de su competencia, pudiendo tener a sus ordenes personal de redacción. (.....)

Entre los convenios que siguen esta opción de desarrollo de la clasificación profesional, pueden extraerse dos notas más o menos comunes: por un lado, que a pesar de ese mayor esfuerzo negociado en la definición de las distintas funciones acogidas bajo particular categoría, suelen ser las correspondientes al grupo de personal técnico las que sufren de una cierta imprecisión definitoria, quizás por constituir con carácter general el grupo de trabajadores con mayores responsabilidades jerárquicas y respecto de del cual, en consecuencia, se mantiene su definición deliberadamente más abierta para permitir, en su caso, una posterior y puntual concreción. Y por otro lado, que cuanto más amplia sea la clasificación profesional expresada en el convenio, medida en una notoria diferenciación en grupos y en una gran diversidad de categorías, mayor y más detallada resulta la definición de funciones propias de cada una de ellas.

En todo caso resulta un listado de convenios absolutamente minoritario respecto de aquel otro más amplio en el que no se definen los criterios de asignación profesional, que es precisamente lo que se apunta en las directrices del AINC, y frente a lo que aparentemente se detecta como una clara resistencia de los sujetos negociadores a adaptar o redefinir las distintas funciones de actividad en el interior de la empresa. Posiblemente ello se deba también a la dificultad intrínseca de abordar la temática de la correcta valoración de los puestos de trabajos, como sistema de determinación de los criterios de identificación de los mismos y de la correspondiente asignación retributiva. La introducción de elementos correspondientes a la organización científica del trabajo en los sistemas clasificatorios resulta ser un elemento de especial complejidad que puede estar condicionando la actitud reacia de los sujetos negociadores a la hora de afrontar en su caso un sistema de valoración de puestos de trabajo conforme a criterios de identificación de sus exigencias, funciones y cometidos.

3.2. Convenios que introducen innovaciones en el sistema clasificatorio

Entrarían aquí todos aquellos convenios en los que se detectan ciertas peculiaridades en la ordenación funcional pero de diverso alcance o entidad, en todo un abanico expositivo que va desde aquellos que se limitan a un mero cambio de denominación en los conceptos clasificatorios, pero sin alterar por ello en lo esencial un sistema de clasificación más o menos tradicional por referencia a grupos y/o categorías, a aquellos otros en los que se produce un claro alejamiento de tal sistema para incorporar un distinto esquema clasificatorio.

Es precisamente en esta sede donde de forma más directa podría observarse hasta qué punto realmente los convenios de este sector de actividad están procediendo o no a una adaptación o ajuste de sus cometidos laborales conforme a las nuevas directrices de ordenación marcadas desde el ET y por los sucesivos AINC. Aparentemente, por el número de convenios en los que pueden detectarse señales de cambio o ajuste en este sentido, no parece que el proceso sea excesivamente generalizado. De hecho, los convenios colectivos de empresa no son excesivamente permeables a las directrices ordenadas en su caso desde los convenios del sector, e incluso se detectan ciertos “lavados de cara” que dejan traslucir, no obstante, esquemas tradicionales estructurados básicamente sobre categorías. En consecuencia, podría hablarse de cierta resistencia innovadora, más presente en convenios correspondientes a pequeñas empresas, sobre todo de Artes Gráficas o Papel. Por el contrario, las empresas del sector de Prensa, fundamentalmente las de gran envergadura, muestran un mayor esfuerzo en el proceso de adaptación de cometidos y funciones a las exigencias de una actividad progresivamente tecnificada, y contando en consecuencia con una ordenación clasificatoria de especial desarrollo y precisión, siguiendo en este punto claramente las directrices de ordenación que presenta el convenio nacional de dicho sector. Aun así, se denotan las dificultades de los negociadores en el diseño de los sistemas clasificatorios, especialmente cuando se trata de ajustar las categorías existentes a la definición de los grupos profesionales, por cuanto ello exige establecer previamente los criterios de delimitación de éstos, los niveles de cualificación y las competencias profesionales según el número de grupos que las partes determinan en cada caso, y teniendo en cuenta además que tales criterios deben adaptarse a cada específico y particular ámbito empresarial.

Para una mejor sistematización, es posible distinguir dentro de este género dos tipos bien diferenciados de convenios

3.2.1. Convenios en los que la alteración es meramente enunciativa o formal

Se insertarían aquí aquellos textos negociales en los que se produce un mero cambio de alguno de los conceptos tradicionales de referencia, pero sin que ello implique necesariamente un nuevo sistema clasificatorio.

Tal es el caso, por ejemplo, del convenio de Corporación de Medios de Murcia²⁹, que diferencia unas determinadas “Áreas de Trabajo” a las que adscribe las distintas categorías. En principio podría pensarse que bajo esa denominación se oculta esencialmente lo que no es más que un grupo profesional, si no fuera porque precisamente no delimita material o funcionalmente dichas Áreas de Trabajo conforme a los mismos criterios de definición que se utiliza en el ET para delimitar los contornos de

²⁹ B.O.E. 15 de junio de 2001.

un grupo profesional, esto es, habilidades, titulaciones o cometidos laborales. Por el contrario, lo que se denota bajo este esquema no es más que un simple sistema de ordenación de los trabajadores bajo los ámbitos de actividad que son propios de la empresa, resultando ser el concepto básico definitorio el tradicional de categoría profesional, cuyo listado se completa con una definición de cada una de las mencionadas por referencia a las funciones o actividades propias.

Esta misma conclusión se extendería para aquellos otros convenios en los que la denominación utilizada, y por lo demás ciertamente generalizada, es la de Áreas de Actividad, siempre y cuando efectivamente aparezcan como agrupaciones orgánicas para la adscripción de una serie de categorías al no aparecer aquellas definidas y precisadas en cuanto a su contenido y delimitación funcional³⁰. Es decir, no sería equiparable el concepto de grupo profesional, tal y como se perfila en el ET, con esas otras referencias meramente orgánicas y de finalidad ordenadora como serían estas denominadas áreas de actividad o de trabajo.

En todos estos supuestos, ante la inexistencia real de grupos profesionales, la clasificación profesional gira pues en torno al concepto de categoría, a cuya definición se dedican los sujetos negociadores con un mayor o menor grado de precisión, de ahí que las condiciones de ejercicio del *ius variandi* y de la movilidad funcional habrían de quedar en su caso circunscritas a las categorías que fueran equivalentes, sin que al respecto fuera un elemento delimitador de mayor ámbito, a efectos de movilidad, el de “área de trabajo o área de actividad”.

3.2.2. *Convenios con esquemas clasificatorios de nueva denominación y ordenación*

De forma claramente mayoritaria, en comparación con los anteriores, se sitúan aquí aquellos convenios en los que la alteración nominal de los conceptos funcionales de referencia se acompaña de una real sistematización funcional sobre la base de grupos profesionales, niveles o áreas de actividad y/o categorías o funciones.

En esta sede tienen su indiscutible influencia los convenios estatales del sector, por cuanto proceden a perfilar los caracteres de una clasificación profesional que se expresa con la clara intencionalidad de que sirva de referente operativo a la hora de negociar el sistema clasificatorio entre las distintas empresas acogidas bajo su ámbito de aplicación. Así sucede particularmente con el convenio colectivo estatal del sector de Prensa diaria, cuyas directrices en materia de clasificación profesional han sido por lo general extensamente reproducidas entre los convenios de empresas editoriales, especialmente la de grandes dimensiones.

³⁰ Así, Convenios de Ediciones Tiempo [B.O.E. 5 de junio de 2000] y Ediciones Zeta [B.O.E. 27 de septiembre de 2002].

En concreto, dicho convenio sectorial procede a efectuar una ordenación jurídica del sistema de clasificación profesional que gira en torno al grupo profesional conforme a los criterios mencionados en el art.22 del ET, esto es, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales. Para mayor clarificación de los factores que permitirían asignar cada trabajador al grupo profesional correspondiente, el convenio define y concreta uno por uno factores tales como formación, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad:

Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

- *Titulación:* considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo
- *Especialización:* considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sobre la base pues de estos factores de asignación al grupo, el convenio lista numéricamente los distintos grupos profesionales a la vez que define sus características objetivas y funcionales de delimitación. Y lo hace de una manera abierta y genérica con el fin precisamente de facilitar su aplicabilidad o acogida concreta dentro de cada particular actividad empresarial incluida dentro de su ámbito negocial, en atención a opciones, criterios o prácticas de clasificación y definición profesional que fueran propias en cada empresa. En este sentido, el convenio del sector se dirige principalmente a expresar una ordenación general pero factible, aportando las pistas y directrices necesarias que facilitarían su acogida y su traslación

concreta entre las empresas del sector.

Es así como va delimitando cada grupo profesional (deliberadamente innominado y con sólo referentes numéricos) conforme a determinados criterios generales que se traducen en la expresión, en primer lugar, de las funciones genéricas que pudieran desarrollarse bajo el grupo; en segundo lugar, de la formación que fuera requerida particularmente para el cumplimiento de las mismas; y en tercer lugar de algunos ejemplos concretos de actividades, tareas o cometidos que responderían a esa delimitación grupal. El esquema utilizado puede verse claramente en la siguiente muestra:

Grupo Profesional 3

Criterios generales: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. Se incluyen además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Formación: Titulación universitaria superior específica para el desempeño de su profesión o bien de grado medio complementada con experiencia profesional en el medio.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las distintas áreas de actividad en la empresa.
- Labores que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informativo.
- Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.
- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.

(...)

Pero junto a este sistematizado esquema de ordenación por grupos, en sustitución de uno anterior basado esencialmente en categorías (razón por la cual en el mismo convenio se incluye una tabla de equivalencias categorías-grupos profesionales), la auténtica peculiaridad que presenta este convenio sectorial de prensa diaria es la incorporación de un nuevo elemento organizativo y clasificatorio: el área de actividad. Por lo pronto no es un referente superior al grupo, es decir, no es un módulo funcional que acoja en su seno dos o más grupos profesionales, sino que por el contrario es una forma de organizar internamente los grupos en atención a sus características prestacionales. Tal y como expresa el convenio mismo, se entiende por áreas de actividad “a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional”. Como tales el convenio reseña el área técnica / producción, el área informativa / redacción y el área de gestión, quedando delimitadas conforme a rasgos generales de los puestos de trabajo que son específicos y propios de cada una de ellas.

Aparentemente, la utilización de esta agrupación organizativa como divisiones dentro de los grupos, únicamente tendría como finalidad una más exacta adscripción funcional de los trabajadores y una más correcta definición de su posición en el esquema organizativo y retributivo, sin que ello conllevara una alteración de las coordenadas y exigencias conforme a las cuales puede efectuarse la movilidad funcional dentro o fuera del grupo. Sin embargo, estas áreas de actividad funcionan como módulos que permiten agrupar un tronco común de funciones o puestos de trabajo dentro de cada grupo, y en consecuencia delimitando las tareas equiparables a efectos de justificar la movilidad funcional, de ahí que el propio convenio declare que, no obstante lo establecido respecto de los grupos profesionales, “la movilidad funcional se podrá producir únicamente en las áreas de actividad”, de modo que “dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente”.

En consecuencia, la utilización de este concepto de áreas de actividad, como referente clasificatorio, tiene una entidad bien distinta de la mencionada en el apartado anterior respecto de convenios con meros cambios enunciativos. Si en estos últimos la referencia a dicho concepto tenía un componente esencialmente organizativo, sin alterar la estructura estática y dinámica de los grupos profesionales, en los casos en que se acoge el concepto de áreas de actividad en el sentido contemplado por el convenio del sector de prensa, se utiliza como un elemento de subdivisión de los grupos, de modo que unas y otros se delimitan por la aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. En suma, se acude a los criterios utilizados por el ET en la definición del grupo profesional para hacer lo propio con esas denominadas “áreas”, lo que indiscutiblemente conlleva la delimitación de los nuevos y concretos contornos dentro de los cuales es posible efectuar la movilidad funcional.

Ahora bien, este esquema delimitado de clasificación, que introduce un sustancial cambio en la ordenación clasificatoria, al sustituir el sistema de categorías por éste de grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no se ha visto trasladado por lo general, y en la totalidad de sus términos, en los convenios incluidos dentro de su correspondiente ámbito funcional. Ciertamente es que se constatan indicios de cambio en algunos de los analizados, y su influencia es bien notoria en otros, hasta el extremo de poder apuntar cierta tendencia de aproximación hacia el modelo clasificatorio expresado en el sectorial estatal, pero en modo alguno puede hablarse de un proceso total y menos aún acabado por cuanto los convenios, fundamentalmente de empresa, están efectuando cierta clasificación profesional “a la carta” en la que, tomando claramente referencias propias del convenio estatal del sector, las acomodan a lo que no son más que prácticas o costumbres negociales en el modo de ordenar la propia clasificación profesional. Es así cómo se incluyen referencias a áreas de actividad pero a

modo de grupos profesionales, cuando no se procede a subdividir a su vez tales áreas en atención, exclusivamente, a categorías.

Así, por ejemplo es posible detectar algún convenio en el que se utiliza el concepto de áreas de actividad como grupo profesional, definiendo cada área en función de las tareas asignadas y/o habilidades o titulaciones requeridas, para a continuación proceder a listar las categorías que se incluirían en cada una de ellas pero sin que se definan aquellas en atención a sus concretos cometidos laborales³¹.

Del mismo modo, otra opción, que altera inversamente el orden de grupos y áreas expresado en el convenio estatal del sector de prensa diaria, es la definir funcionalmente dos áreas de actividad, como marco superior de referencia bajo el cual diferenciar por grupos profesionales, y cuya delimitación se efectúa a través de una serie de criterios objetivos y funcionales encuadrables dentro de los que perfila el ET. En tal caso, el referente clasificatorio es éste del grupo profesional, y no el de categorías, de donde la movilidad funcional posible habría de enmarcarse consiguientemente dentro de aquellos grupos de equivalencia funcional³².

Pero por lo general, en aquellos convenios que utilizan el concepto de área de actividad como principal referente clasificatorio para asignar a cada una de ellas una serie de categorías laborales, se procede a delimitar las áreas a modo de grupos profesionales de encuadramiento conforme a criterios propios de delimitación de éstos.

Así sucede por ejemplo con el convenio de la empresa Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha³³, clasificando por áreas y categorías,

³¹ Tal es el caso del Convenio de Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones [B.O.E. 9 de octubre de 2001]. Asimismo, el Convenio de Recoletos Grupo de Comunicación [B.O.E. 8 de enero de 2003] refiere a "área de actividad" como principal referente clasificatorio, aunque con la peculiaridad que tan solo especifica una única área de actividad, Redacción, bajo la cual lista y define un conjunto de categorías en atención a criterios objetivos y funcionales.

³² Como ejemplos *vid.* Convenio de Unidad Editorial [B.O.E. 10 de mayo de 2002] y Convenio de Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón [D.O. Generalitat Valenciana 19 de febrero de 2003]. En este último se define el Área de Redacción como aquel que agrupa "los cometidos habituales propios de la elaboración literaria y gráfica del contenido del periódico y restantes publicaciones de la empresa, en los órdenes informativo, parainformativo y de opinión propios de cada una de las publicaciones", y bajo dicha Área agrupa como grupos profesionales los de Redactor jefe, Jefe de Sección, Redactor y Ayudante de Redacción. Asimismo, el Convenio de Multiprensa y Mas, S.L. [B.O.E. 5 de marzo de 2004] estructura la clasificación profesional sobre dos áreas de actividad (Producción / Redacción y Servicios) y dentro de cada una de ellas acoge un reducido número de grupos profesionales, a modo de categorías, que no obstante ni define ni delimita funcionalmente.

³³ B.O.P. Cuenca 28 de febrero de 2003. También, entre otros, Convenios de Ediciones Deportivas Catalanas [D.O.G.C. 27 de abril de 2000]; Ediciones Primera Plana [B.O.E. 12 de abril de 2003]; El Día de Cuenca [D.O.C.M. 18 de diciembre de 2002]; El Día de Toledo [D.O.C.M. 18 de diciembre de 2002]; Joaquín Ferrer y Cía. [B.O. Ceuta 10 de mayo de 2002]; Ediciones Tiempo [B.O.E. 5 de junio de 2000]; Editorial del Pueblo Vasco [B.O.P.V. 29 de agosto de 2003]; Impresiones de Cataluña [D.O.G.C. 17 de febrero de 2000]; Ediciones e Impresiones de Galicia [B.O.P. Da Coruña 25 de enero de 2000]; Lerez Ediciones, S.L. (Diario de Pontevedra) [B.O.P. 2 de diciembre de 2003]; Promociones y ediciones culturales, S.A. (Castellón) [Resolución 17 de octubre de 2002]; Baigorri Argitaletxe, S.A. [B.O.P. Guipúzcoa 22 de julio de 2003].

con posterior definición de funciones de unas y otras. Como muestra se extracta la correspondiente al área de talleres y categorías adscritas:

Personal de talleres. Comprende al personal que realiza las labores necesarias para la preimpresión, impresión, manipulación y preparación del transporte del periódico.

Jefes de taller: Son los trabajadores que con conocimientos generales de las actividades que constituyen la industria de prensa, están al frente de la producción dirigiendo el proceso de trabajo, con la responsabilidad de controlar, supervisar, orientar, distribuir técnicamente y dar unidad a todo el trabajo que realiza el personal de las distintas secciones, hasta que el periódico esté puesto en distribución.

Oficiales de Primera: Es el personal cualificado que realiza las funciones propias de su oficio para la producción de páginas, en tareas previas a la impresión, aplicando la tecnología disponible en cada momento. También asume las funciones propias de su oficio en rotativas, el montaje y ajuste debido para imprimir correctamente, las propias de la impresión / cierre, así como la preparación de la maquinaria y los ajustes debidos en función del producto a manipular.

Oficiales de Segunda: Es el personal que con conocimientos menos completos que el oficial de primera, le ayuda en sus funciones, le sustituye en casos necesarios y efectúa el trabajo con arreglo a las instrucciones que le han sido dadas previamente.

Peones: Es el personal que realiza la manipulación de las materias primas, productos terminados y productos complementarios almacenados por la empresa, manualmente o con los medios mecánicos disponibles en cada momento.

La alteración “a la carta” de los esquemas organizativos se constata igualmente en el modo en que algún convenio procede a efectuar la clasificación no por áreas de actividad sino por grupos profesionales, así especificados, que sirven como referente de ordenación para una serie de “niveles profesionales”, conforme a un orden clasificatorio numeral, que aparentemente funcionarían a modo de categorías profesionales. Tal es el caso del Convenio de Artes Gráficas del Atlántico³⁴, cuyo art.17, “Definiciones de grupos y niveles profesionales”, incluye, a título de ejemplo la siguiente definición:

Personal de rotativa. Comprende los operarios con conocimientos completos en todos los sistemas de impresión con maquinas rotativas y sean tipográficas de huecograbado, mixtas, offset y digitales:

Nivel 1. Es el operario que, con plenos conocimientos de la máquina rotativa, operación y concepto, lleva la responsabilidad y dirección de todo el proceso de impresión, estando encargado de orientar, sugerir y distribuir el trabajo entre los distintos niveles que tenga a su cargo.

Nivel 2. Es el operario que, con amplios conocimientos de todo el proceso de impresión de la máquina rotativa, con o sin otros empleados a su cargo, ejecuta bajo la dependencia del nivel superior, todas o varias de las tareas de impresión con iniciativa y responsabilidad.

³⁴ Resolución 8 de febrero de 1999.

Nivel 3. Es el operario que, con cierta iniciativa y subordinación a los niveles superiores realiza alguna o algunas de las siguientes tareas del proceso de impresión: montaje de astralones, insulado y procesado de planchas, montaje de planchas en rotativa y enhebrado de rotativa, colocación y preparado de bobinas, etc. (...).

En consecuencia, sólo muy excepcionalmente se localizan convenios que siguen las pautas marcadas por el convenio estatal sectorial en esa línea de definir grupos profesionales en los que encuadrar una serie de actividades, tareas o cometidos laborales³⁵, aun cuando no por ello debe dejar de apuntarse rasgos de avance en el proceso de adaptación y de redefinición de la clasificación profesional conforme a grupos y categorías profesionales, al menos desde un punto de vista estrictamente formal. Cuestión distinta es que este esfuerzo conlleve a una definición material de los cometidos y funciones laborales de acuerdo con criterios precisos y bien delimitados, por cuanto como veremos a continuación la línea seguida comúnmente es de cierta flexibilidad definitoria.

4. CRITERIOS DE DEFINICIÓN FUNCIONAL EMPLEADOS EN EL SISTEMA CLASIFICATORIO

En esta sede, el AINC de 2004, recogiendo lo ya apuntado en textos anteriores, insiste en que los convenios sectoriales fijen criterios para la definición de la clasificación profesional, apuntando la sustitución de las categorías profesionales por grupos profesionales conforme a criterios tales como autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.

Y es éste uno de los mayores retos al que se enfrentan los negociadores, es decir, conseguir el mayor consenso posible con relación a la definición de las cualificaciones propias de cada sector, a la identificación de los perfiles profesionales y al contenido de los mismos. Precisamente, el cambio del sistema clasificatorio puede provocar algunas disfunciones, haciendo por ejemplo que un trabajador adscrito a una categoría profesional determinada pase a realizar distintas funciones y tareas que son propias de un área funcional diferente en el que se encuadra según el nuevo sistema de clasificación profesional. Es por ello que se hace especialmente relevante proceder a la definición de las distintas funciones, puestos o categorías, y que todas o la gran mayoría de las funciones o tareas que se realicen estén incluidas entre las actividades propias del grupo o área funcional. Y es este un reto que han afrontado con mayor o menor éxito especialmente aquellos convenios que han procedido a renovar el sistema de clasificación profesional tomando como eje central ya no tanto las categorías sino los grupos, niveles o funciones.

³⁵ Así, Convenio de Pastguren, S.L. [B.O. Bizkaia 27 de mayo de 2002] y Convenio de Edicosma, S.A. [B.O. P. Málaga 21 de julio de 2003].

Ahora bien, el modo de proceder de los convenios, fundamentalmente de empresa, a la hora de definir los respectivos referentes funcionales en los que se descompone cada particular sistema de clasificación pactada, en gran medida viene determinada o influenciada por la opción efectuada desde el convenio estatal del sector en concreto. Así, no es de extrañar que algunos convenios de empresas, que tienen como referente el Convenio estatal de Artes Gráficas, no expresen los factores de identificación o encuadramiento de los grupos profesionales desde el momento en que precisamente aquél no aporta ninguna indicación al respecto que pueda ser utilizada como pista indicativa. Lo mismo sucede con los Convenios estatales de Pastas, Papel y Cartón y el del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, por lo que su grado de influencia entre los convenios incluidos en sus respectivos ámbitos de aplicación es de hecho nulo.

A pesar de ello, sí se han detectado algunos convenios que, aun minoritarios dentro del conjunto del sector, dedican atención expresa a los criterios de delimitación de grupos y/o a los de definición de las distintas categorías, y entre los que se denota cierta tendencia, más o menos generalizada, por el recurso a criterios funcionales para la delimitación concreta de los grupos, es decir, mediante expresión del tipo de tareas en el que participan los trabajadores adscritos a los mismos³⁶, o lo que es lo mismo, “el contenido general de la prestación” al que se refiere el ET.

Por el contrario, escasamente se acude a criterios ya no estrictamente funcionales, sino primordialmente de orden subjetivo por referencia a habilidades, aptitudes o capacitación exigidas para la concreta prestación laboral. Es así como suele aludirse a conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad como los que modulan la adscripción a grupos o categorías determinadas³⁷.

De entre ellos, por su amplia y desarrollada definición de los factores de adscripción a los distintos grupos profesionales, merece destacarse específicamente el Convenio de Prensa Malagueña³⁸ que, acogiendo como base los factores de encuadramiento que ya fueran señalados en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1997, así como también las definiciones que sobre tales factores efectúa el convenio nacional de prensa diaria, realiza una aportación definitiva que bien podría utilizarse como

³⁶ Así por ejemplo, el Convenio del Diario AS [B.O.E. 13 de agosto de 2003] delimitando el Grupo de Técnicos de Producción como aquel en el que “se incluyen aquellos profesionales que participan en tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento e inspección...”. Referencias funcionales en la delimitación de las categorías se expresan también en los Convenios de Corporación de Medios de Murcia [B.O.E. 15 de junio de 2001] y de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre [B.O.E. 27 de febrero de 2002].

³⁷ *Vid.* Convenios de Corporación Voz de Galicia [D.O.G. 11 de julio de 2002], Artes Gráficas del Atlántico [Resol. 8 de febrero de 1999]; y quizás por cierta irradiación “territorial” también Convenio de Editorial Prensa Canaria [B.O.P. Las Palmas 3 de mayo de 2002].

³⁸ Art.11 del Convenio Prensa Malagueña [B.O.P. 18 de junio de 2002].

referente para otras unidades negociales y es con dicho fin que aquí se reproduce:

“I. Conocimientos. Para su consideración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido asignado, el grado de conocimiento y experiencia adquirida, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias. Este principio considera a su vez dos criterios:

a) *Formación:* Nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, después de un período de formación práctica, respecto al cual se considerarán las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) *Experiencia:* Determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y prácticas necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía. Para su consideración se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia de directrices o normas, y la mayor o menor subordinación a terceros en el desempeño de la función asignada. Comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

a) *Marco de referencia:* Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto, respecto al acceso a personal con superior responsabilidad en el organigrama de la empresa, o la existencia de normas escritas o de manuales de procedimiento.

b) *Elaboración de la decisión:* Entendiendo como tal la obligación, derivada del puesto, de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considere más apropiada.

III. Complejidad. La valoración según este principio se produce en función de la incidencia que, sobre la tarea o puesto encomendado, tengan los siguientes criterios:

a) *Dificultad en el trabajo:* Dificultad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) *Esfuerzos físicos:* Intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido, y la fatiga ocasionada por posiciones que supongan incomodidad física. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

c) *Ambiente de trabajo:* Aprecia las circunstancias bajo las que se debe efectuar el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este apartado las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turno, etc.)

IV. Responsabilidad. Para su consideración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el grado de influencia sobre los resultados y la importancia de las consecuencias para la gestión de la actividad desarrollada. Deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) *Responsabilidad sobre gestión y resultados:* Considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocu-

rrir. Se valora no sólo las consecuencias directas sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido no se considerarán valores extremos sino un promedio lógico y normal, para una valoración correcta es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) *Capacidad de interrelación*: Aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas de dentro y fuera de la empresa. Se considera la personalidad y la habilidad necesaria para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa. Requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.”

Ahora bien, partiendo de que el grupo profesional es por definición una agrupación de elementos subjetivos y objetivos de la prestación laboral, no resulta extraño detectar convenios que proceden a la definición de los grupos profesionales mediante una combinación de criterios de delimitación, acogiendo tanto estos subjetivos referidos a aptitudes, habilidades o titulación, como aquellos otros que descansan sobre una caracterización general de las funciones o actividades a realizar. Es el caso por ejemplo del Convenio de Zeroa Multimedia³⁹ definiendo el Grupo de Personal de Redacción como aquel en que “queda comprendido el personal que con titulación y/o los conocimientos necesarios, crea, prepara, selecciona, redacta, confecciona y archiva la información tanto literaria como gráfica del periódico”.

No obstante, a pesar de este esfuerzo definidor que como línea de tendencia merece ser destacada, es de promover una mayor definición de la clasificación profesional que evite imprecisiones y aleatoriedades conscientemente buscadas con el fin de posibilitar un amplio margen empresarial de designación y movilidad funcional. Es en pro de la seguridad jurídica y funcional de los trabajadores que debe procederse a una mejor definición de grupos o áreas de actividad cuando aparecen sin elementos algunos de referencia clara sobre los factores de adscripción⁴⁰. Y con la misma

³⁹ B.O. de Navarra de 10 de julio de 2002. Esta misma opción en Convenio de Baigorri Argitaletxe, S.A. [B.O. Guipúzcoa de 22 de julio de 2003].

⁴⁰ Como así sucede en el Convenio de la empresa Komunikabideak Inprimatzejo Elkarte, S.A. [B.O. Bizkaia 9 de enero de 2004] cuando define por ejemplo el área de “Administración y gestión” como aquel que “comprende a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la gestión administrativa y económica de la empresa.”; o el área de “Producción” en el que están incluidos “aquellos trabajadores que desempeñan su actividad en la producción propia de la empresa”.

intencionalidad habría de evitarse en cualquier caso previsiones como la contenida en el mismo convenio del Diario AS⁴¹ que recoge un grupo profesional excesivamente abierto y escasamente definido. En concreto, el Grupo del personal Complementario General es definido como el integrante de profesionales que desempeñen funciones no comprendidas en ningún otro, pero a los que se les exige un título universitario de grado superior o medio, de modo que tales profesionales desarrollarán “funciones propias de su titulación académica, que no son clasificables en otras categorías profesionales”.

Precisamente, trasladando el análisis desde los grupos a las categorías profesionales, las líneas de definición de éstas, tal y como suelen contenerse en los convenios colectivos, distan mucho de poder ser reconducidas a una caracterización más o menos homogénea o uniforme. En la identificación funcional de las distintas categorías profesionales influyen no sólo la correspondiente actividad de la empresa, a la hora de especificar los concretos cometidos laborales en que se descompone la totalidad del proceso productivo, sino también la propia inercia negocial en circunscribir unas funciones más o menos genéricas. De hecho la mayor o menor definición funcional de las categorías laborales en un convenio colectivo, cualquiera que fuera éste, no es más que el resultado de un proceso negocial en el que, por un lado, la parte social pretende por lo general concretar al máximo las funciones para evitar que la movilidad y polivalencia sea interpretada de forma flexible por parte de la dirección de la empresa; mientras que, por otro lado, es precisamente la empresa la que tiene especial interés en que la ordenación clasificatoria quede lo más abierta posible para ajustarse a las necesidades que en cada momento se requieran.

Consiguientemente la tónica imperante en este sector no es en modo alguno unívoca o unidireccional, observándose distinta articulación de las categorías conforme a criterios tanto tradicionales de definición de los específicos cometidos funcionales del puesto de trabajo al que aún en ocasiones se circunscriben, como otros de naturaleza más flexible al abarcar referentes relativos a experiencia, titulación o competencia profesionales como factores de caracterización de las respectivas categorías.

Entre unas y otras opciones no es extraño incluso encontrar convenios de este sector en los que se elude cualquier definición o concreción de los cometidos laborales de las correspondientes categorías, o en los que la distinción entre categorías se efectúa conforme a criterios no estrictamente funcionales de demarcación, como es el de la antigüedad⁴², o en función

⁴¹ B.O.E. 13 de agosto de 2003.

⁴² Tal sucede con el Convenio de Diario de Terrassa [Resol. 17 de mayo de 2002] donde se especifican tres categorías de redactor (numeradas alfabéticamente: A, B y C) que exclusivamente se definen y diferencian en función de la antigüedad que tuviera el trabajador en la empresa.

de factores de capacitación académica o profesional en modo alguno concretados⁴³.

No obstante, la mayoría de los convenios que proceden a definir las categorías profesionales en que descomponen el sistema de clasificación, recurren en gran medida a elementos funcionales, esto es, precisando los contenidos generales de identificación de la prestación laboral concreta, pero añadiendo aquellos otros objetivos que han servido por lo general para la adscripción por grupos profesionales. Valgan como ejemplos los siguientes⁴⁴:

- El Convenio del Diario AS⁴⁵ definiendo la categoría de Jefe de Equipo como “el profesional titulado capaz de responsabilizarse, con plena iniciativa, de la explotación y mantenimiento de grupos informativos...”
- El Convenio de La Vanguardia⁴⁶ delimitando, dentro del grupo de personal administrativo, a la categoría de oficiales de segunda perforistas verificadores, como “los empleados que con cierta iniciativa y con subordinación a jefes de negociado u oficiales de primera, si los hubiere, efectuaren operaciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas...”
- El Convenio de empresa Carchidea⁴⁷ definiendo la categoría de Auxiliar como “aquel que sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administrativo y en general repetitivas...”

Una opción de combinar criterios funcionales y objetivos en la definición de las categorías profesionales que habría que defender como la más idónea y la más defendible en el futuro negocial de este sector, por cuanto permite conocer exactamente no sólo los tipos de trabajo o actividad a desarrollar conforme a cada categoría, sino también y ello es importante, el nivel de exigencia prestacional que se imprime particularmente por categoría profesional, lo que a su vez permitiría no sólo una adecuada y transparente valoración de cada puesto de trabajo, con reflejos en una correspondiente asignación retributiva de carácter neutro, sino también una delimitación, bajo contornos claros y precisos, de decisiones de movilidad funcional y de sistemas de ascenso y promoción.

⁴³ Asimismo, en el Convenio de Editorial Ipparraguirre [B.O.P.V. 8 de octubre de 2002] el grupo de técnicos se define de forma abierta como los que “poseyendo título de grado correspondiente han sido contratados en virtud del mismo, realizando en la empresa las funciones a las que su titularidad les faculta de manera normal y regular”.

⁴⁴ Otros ejemplos pueden verse en los Convenios de Editorial Ipparraguirre [B.O.P.V. 8 de octubre de 2002]; La Voz de Asturias [B.O.P.A. 21 de agosto de 2000]; Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón [B.O. Aragón 19 de febrero de 2003]; Equipo de Información [B.O.P. Zaragoza 20 de diciembre de 2002]; Diario La Mañana (Lleida) [Resol. 16 de abril de 2002]; Editora Balear [B.O.I.B. 2 de enero de 2001].

⁴⁵ B.O.E. 13 de agosto de 2003.

⁴⁶ B.O.E. 4 de enero de 2002.

⁴⁷ B.O.P. Pontevedra 26 de junio de 2003.

De ahí que de nuevo haya de promoverse un mayor esfuerzo definitivo tratándose de categorías profesionales, cuando son éstas el referente nuclear de un sistema de clasificación, y especialmente aquellas que aparecen en su vértice jerárquico.

En efecto, suelen ser las categorías correspondientes al Grupo de Técnicos las menos favorecidas por una expresión detallada de sus funciones o cometidos, circunstancia que favorece la plena y casi exclusiva competencia empresarial de asignación y definición concreta de los cometidos, tratándose de puestos de máxima responsabilidad⁴⁸. De este modo no resulta excesivamente difícil encontrar definiciones de la categoría de Técnicos Titulados, ya sea superior o medio, como “aquel que, poseyendo título universitario o de enseñanza técnica (superior o media), se encuentra unido a la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón del título poseído”⁴⁹, o como “aquellos que con título facultativo (de grado superior o medio, según categoría), realizan trabajos de su competencia profesional y concertados en razón del título poseído”⁵⁰. Una imprecisión de la que tampoco escapan algunas categorías correspondientes al grupo o área de administración, donde se suelen expresar definiciones deliberadamente abiertas o escasamente definidas, lo que sin duda favorece la puntual polivalencia o movilidad así como la determinación ocasional de los cometidos laborales⁵¹. Aspecto este último que nos permite realizar el siguiente análisis sobre el comportamiento negocial en torno al carácter cerrado o abierto de la clasificación profesional pactada.

5. FLEXIBILIDAD O RIGIDEZ EN LA OPERATIVIDAD DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PACTADA

Posiblemente, es por la propia falta de contornos precisos en la clasificación profesional que se denota, por una u otra vía, en la mayoría de los convenios analizados de este sector, que se explican determinadas previsiones contenidas en los correspondientes textos negociales que tienen como finalidad común aportar un margen de apertura y flexibilidad en la concreción y operatividad del sistema clasificatorio previsto.

⁴⁸ Es el caso por ejemplo del Convenio de Celulosas de Asturias [B.O.P.A. de 27 de junio de 2002] que expresamente declara que “la determinación concreta de los puestos de trabajo que integran el grupo de Directivos, correspondería a la Dirección General de la Empresa, que deberá hacerlo otorgando la categoría específica que corresponda en cada caso”.

⁴⁹ Convenios de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia [B.O. Bizkaia 1 de agosto de 2002]; Editoriales Galicia [D.O.G. 21 de agosto de 2002]; Impresión de Prensa y Revistas, SL [B.O.P. Alicante 2 de abril de 2003]; Daniel Aguilo Panisello, S.A. (Dapsa) [B.O.P. Sevilla 2 de diciembre de 2003].

⁵⁰ Convenios de Editorial Extremadura [D.O.E. 22 de noviembre de 2003]; G y J España Ediciones [B.O.E. 5 de junio de 2000]; Printer Industria Gráfica [D.G.C. 27 de abril de 2000].

⁵¹ Así por ejemplo el Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas [D.O.G.C. 27 de abril de 2000] definiendo dentro del área de administración al oficial de primera como el empleado que tiene un servicio determinado a su cargo, que tiene responsabilidad y que puede tener o no empleados a sus órdenes.

A ello responde, en primer lugar, la que podría denominarse como cláusula de reserva enunciativa, es decir, aquella en la que se afirma que las definiciones de categorías o funciones y la misma clasificación funcional que aparezcan en el convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de la empresa de tener provistas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y la estructura de la empresa no lo requieren⁵², lo que no es más que un seguimiento ciertamente generalizado de la misma directriz contenida en los Convenios Nacionales Sectoriales⁵³.

En segundo lugar se encuentran las cláusulas expresas de polivalencia y movilidad. Se trata de cláusulas en las que se expresa la obligación de todo trabajador sometido al convenio de ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordene la empresa dentro de las funciones generales propias de su competencia o categoría profesional⁵⁴, y en gran número de casos suelen acompañar a las cláusulas anteriormente indicadas.

Cierto es que la categoría profesional que corresponde a cada trabajador suele tener un contenido funcional amplio que le permite realizar diversos cometidos dentro de la empresa, de modo que en cumplimiento de directrices empresariales, puede llegar a realizar ocasionalmente otros cometidos coincidentes con los de otra categoría. Y es esta misma consideración, que está en la base del poder del empresario de variación, la que se extiende igualmente en un sistema clasificatorio que gire sobre grupos profesionales, enmarcando éstos los contornos de la “competencia” funcional del trabajador.

Por consiguiente, no son más que declaraciones de reafirmación de ese *ius variandi* empresarial, bien entendido que dentro de los límites de su ejercicio regular tal y como aquellos se delimitan en la ordenación esta-

⁵² Convenios de Diario AS [B.O.E. 13 de agosto de 2003]; Fábrica Nacional de Moneda y Timbre [B.O.E. 27 de febrero de 2002]; Empresa Carchidea, S.A. [B.O.P. Pontevedra 26 de junio de 2003]; Celulosas de Asturias, S.A. [B.O.P.A. 27 de junio de 2002]; Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha [B.O.P. Cuenca 28 de febrero de 2003]; Diario de Cádiz [B.O.P. 29 de noviembre de 2001]; Diario de Córdoba [B.O.P. 28 de marzo de 2003]; Editoriales Galicia [D.O.G. 21 de agosto de 2002]; Diario El Comercio [B.O.P.A. 22 de enero de 2001]; El Día de Cuenca y El Día de Toledo [ambos en D.O.C.M. 18 de diciembre de 2002]; G y J España Ediciones [B.O.E. 5 de junio de 2000]; La Voz de Avilés [B.O.P.A. 3 de octubre de 2000]; Editorial Cantabria [B.O.C. 12 de junio de 2002]; Euskalprint, S.A. [B.O. Bizkaia 26 de diciembre de 2000].

⁵³ Así, el otorgamiento a la clasificación pactada del calificativo de enunciativa aparece en los Convenios Nacionales de Artes Gráficas (art. 6.0), del Comercio de Papel y Artes Gráficas (art.9) y el de Prensa Diaria (art.21).

⁵⁴ Convenios de Diario El País [B.O.E. 23 de septiembre de 2002]; La Región [B.O.E. 20 de junio de 2002]; Diario La Mañana de Lleida [Resol. 16 de abril de 2002]; Editorial Extremadura [D.O.E. 22 de noviembre de 2003]; Editoriales Galicia [D.O.G. 21 de agosto de 2002]; Editorial Leoncio Rodríguez [B.O.P. Sta. Cruz de Tenerife 6 de septiembre de 2002]; Diario El Comercio [B.O.P.A. 22 de enero de 2001]; El Correo de Andalucía [B.O.P. Sevilla 25 de abril de 2002]; Gráficas Terrassa [D.O.G.C. 2 de septiembre de 2002]; Prensa Malagueña [B.O.P. 18 de junio de 2002]; Editorial La Capital, S.L. [B.O.P. La Coruña 23 de enero de 1999].

tutaria. Es decir, no deben entenderse nunca como obligaciones pactadas y asumidas por los trabajadores de admitir cualquier tipo de variación funcional, sino sólo aquella que en esencia se encuentra diseñada en el ET y que en su caso se acogiera en el propio texto convencional. En todo caso resulta curioso detectar cómo este tipo de previsiones sobre movilidad o “polivalencia” aparecen especialmente en convenios de empresa de pequeña dimensión, casi justificando en este motivo la facultad del empresario de encomendar a los trabajadores cometidos de otras categorías o funciones.

Ahora bien, más difíciles de admitir, desde el punto de vista de su idoneidad y sobre todo de su corrección legal, son algunas previsiones detectadas en un par de convenios que confieren a la empresa una competencia que va más allá de lo permisible por cuanto obvian toda intervención de la autonomía colectiva, ya sea a nivel de negociación o de acuerdo, sobre disposición y ordenación del sistema clasificatorio. En concreto, el convenio del Heraldo de Aragón⁵⁵ expresamente señala que es facultad “exclusiva” de la Dirección de la empresa la definición y asignación de funciones y categorías por grupos profesionales. En esta misma línea, el Convenio de La Opinión de Tenerife⁵⁶ declara que será la empresa la que vaya “creando” las categorías profesionales que en cada caso correspondan, en función de las necesidades de su organización y del desarrollo que la misma vaya teniendo durante la vigencia del convenio.

Frente a estas previsiones absolutamente aisladas, la mayoría de los convenios apuestan claramente por la autonomía colectiva como fuente de creación, revisión o aplicación de nuevas clasificaciones o categorías profesionales, remitiendo en este punto bien a la propia Comisión Paritaria del Convenio, bien a otras comisiones técnicas *ad hoc*, o bien al acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Este tipo de cláusulas de reenvíos a futuros acuerdos o negociaciones para la readaptación de la clasificación profesional no sólo garantiza el adecuado soporte colectivo a la necesidad de incorporar o revisar elementos definitorios del sistema, sino también proporciona a éste los necesarios tintes de flexibilidad para que pueda ser readaptado puntualmente cuando la situación o la necesidad empresarial así lo requiera, fundamentalmente tratándose de la introducción o aplicación de innovaciones técnicas en la actividad productiva.

Así, remisiones a una negociación o acuerdo para estudio, revisión e incluso definición de nuevas categorías se prevé en un cierto número de convenios que cuentan incluso con una detallada y precisa ordenación funcional. Como así puede observarse, por ejemplo, en el convenio de la empresa Komunikabideak Imprimatzeko Elkartea el cual, aun expresando una completa clasificación profesional, por referencia a áreas y categorías que vienen definidas funcionalmente, salvaguarda su eventual variación

⁵⁵ B.O.E. 27 de octubre de 2003.

⁵⁶ B.O.P. Sta. Cruz de Tenerife 20 de noviembre de 2002.

con la previsión de que “en aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevas categorías laborales o revisión de las relacionadas en este convenio, durante su vigencia, se llevará a cabo mediante negociación entre la representación de los trabajadores y empresa”⁵⁷.

Aunque también este tipo de cláusulas de reordenación del sistema de clasificación aparece en aquellos convenios donde aún queda impreciso el esquema funcional que contemplan, como es el caso del Convenio del Diario El País⁵⁸ que incluye una previsión acerca de un futuro acuerdo sobre definición de las categorías profesionales que únicamente lista. Algo parecido sucede con el Convenio de la empresa Celulosas Moldeadas Hartmann⁵⁹, en el que no aparece referencia alguna en el texto a la clasificación profesional y es en una disposición adicional donde se alude a la creación de una Comisión Técnica paritaria para el estudio de los puestos de trabajo y categorías. Como ejemplo también de previsión integradora merece citarse el Convenio de Recoletos Grupo de Comunicación⁶⁰, cuya clasificación profesional se cierra con una referencia a “otras categorías”, si bien acompañada con la precisión de que, atendiendo a las necesidades de la redacción o a la formación o titulación específica, pueden establecerse otras categorías profesionales por convenio colectivo y por la Comisión Paritaria.

En todo caso, la necesidad de proceder a una variación en la clasificación funcional prevista en el convenio, ante imperativos de la actividad productiva o de la innovación tecnológica, está más que presente en este ámbito negocial.

De hecho, el primer ejemplo es el propio Convenio estatal de Artes Gráficas, introduciendo recientemente un compromiso de los firmantes en constituir, en breve plazo, una mesa de negociación para incorporar y adecuar las nuevas realidades profesionales derivadas de la incorporación al sector de nuevas tecnologías (art. 16). Otro ejemplo es el Convenio de la Fabrica Nacional de Moneda y Timbre⁶¹, donde se prevé la creación de Comisión Mixta de Valoración con la misión de revisar semestralmente las valoraciones de todos aquellos puestos de trabajo de nueva creación o que hayan sufrido variación definitiva en sus funciones a lo largo de dicho período. Incluso se somete a arbitraje en caso de desacuerdo en la Comisión.

Igualmente, en el Convenio de Sarrío, Papel y Celulosa⁶² se expresa que dirección y comité de empresa estudiarán la adecuada aplicación de

⁵⁷ Art.31 del Convenio [B.O. Guipúzcoa 9 de enero de 2004]. En esta misma línea, también Convenios de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha [B.O.P. Cuenca 28 de febrero de 2003]; Diario de Cádiz [B.O.P. 29 de noviembre de 2001]; Diario de El Comercio [B.O. Principado de Asturias 22 de enero de 2001]; El Día de Cuenca [D.O.C.M. 18 de diciembre de 2002]; Lerez Ediciones, S.L. (Diario de Pontevedra) [B.O.P. 2 de diciembre de 2003]; Baigorri Argaitaite, S.A. [B.O. Guipúzcoa 22 de julio de 2003].

⁵⁸ B.O.E. 23 de septiembre de 2002.

⁵⁹ B.O. Bizkaia 16 de mayo de 2001.

⁶⁰ B.O.E. 8 de enero de 2003.

⁶¹ B.O.E. 27 de febrero de 2002.

⁶² B.O. Navarra 14 de enero de 2002.

los grupos profesionales establecidos, de acuerdo con las nuevas tecnológicas existentes, así como revisarán los puestos de trabajo que a juicio de cualquiera de las partes estén mal clasificados, y estudiarán las definiciones de las máquinas que como consecuencia de las nuevas tecnológicas se introduzcan en la empresa.

Esta misma justificación, esto es la introducción de una nueva maquinaria o tecnología que por su complejidad o cambio sustancial del sistema productivo pudiera dar como resultado la inadecuación de las categorías, suele estar detrás de estas remisiones expresas a futuros acuerdos de la Comisión Paritaria o estudios conjuntos entre empresa y representantes que definirían nuevos puestos, funciones o categorías⁶³. Todo ello no es más que una solución lógica y coherente en un sector caracterizado por una progresiva tecnificación en la realización de actividades propias.

Finalmente, el carácter abierto de un sistema clasificatorio, tal y como aparece pactado en los textos negociales, también se expresa a través de aquellas otras previsiones convencionales que tratan de cubrir los posibles huecos de ordenación, pero en lugar de remitir a futuros o posteriores acuerdos negociales, se producen *in situ*, en el mismo convenio, incorporando en consecuencia aquellas modificaciones, variaciones o redefiniciones de categorías o funciones en el esquema clasificatorio que ya viniera aplicándose con anterioridad. Aparece aquí el propio convenio como instrumento de permanente adaptabilidad en materia de clasificación profesional, dando dinamicidad al esquema estático previamente pactado. Precisamente, la expresividad concreta que encuentran entre los convenios decisiones sobre simplificación, redefinición, incorporación e incluso eliminación de grupos o categorías, permite dar transparencia y justificación a tales decisiones en materia de clasificación profesional, fruto de la legitimación negocial, y en consecuencia evitando su introducción oculta entre un nuevo listado clasificatorio que pudiera dar lugar a incertidumbres funcionales, cuando no a cierta conflictividad en la delimitación y concreción de los cometidos laborales entre los trabajadores.

Como ejemplos, aunque escasos, de este tipo de previsiones convencionales, pueden citarse el Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia⁶⁴, que expresamente incorpora nuevas categorías y la definición concreta de cada una de ellas; el Convenio de Editorial

⁶³ Así por ejemplo, los Convenios de Nueva Rioja [B.O. de La Rioja 10 de mayo de 2003] o del Diario ABC [B.O.E. 2 de octubre de 2003] posibilitando que la propia Comisión paritaria defina nuevas categorías laborales que deriven de cambios tecnológicos. Por su parte el Convenio de El Correo de Andalucía [B.O.P. Sevilla 25 de abril de 2002] precisa que en aquellos supuestos en que como consecuencia de importantes cambios tecnológicos sea precisa la definición de nuevas categorías laborales, tal definición se llevará a efecto, con carácter preceptivo, por la Comisión Mixta. En la misma línea, en el Convenio de Mateu Cromo, Artes Gráficas [B.O. Comunidad Madrid 25 de agosto de 2001] se prevé la posibilidad de llegar a un acuerdo conjunto empresa y representantes para proceder a las nuevas calificaciones que exija el avance tecnológico de la empresa.

⁶⁴ B.O. Bizkaia 1 de agosto de 2002.

Cantabria⁶⁵, que igualmente procede a la supresión de una categoría y a la incorporación de tres nuevas; o el Convenio de Corporación de Medios de Murcia⁶⁶, que tras eliminar el grupo de técnicos y otras categorías (como repartidor o servicio médico), expresamente garantiza de forma provisional su mantenimiento mientras el personal que las ocupe permanezca en la empresa, de modo que no habrá obligación de cobertura posterior en cuanto se produzca la vacante.

Un ejemplo peculiar de adaptabilidad del sistema de clasificación, tanto intrínseca como extrínseca por referencia a otros convenios o ámbitos negociales, lo ofrece el Convenio de Printer⁶⁷, en el que no sólo se prevé de forma genérica la posibilidad de que durante la vigencia del mismo se supriman categorías o se produzcan cambios de funciones, sino incluso también la eventualidad de que “vuelvan a tener vigencia en el futuro alguna de las categorías suprimidas en convenios anteriores”, pasando por una modificación automática por adaptación al convenio del sector, al señalar que las cualificaciones y las categorías descritas en el convenio “se han de ajustar automáticamente a las del Convenio nacional de Artes Gráficas en aquellos casos en que las del convenio de empresa sean superiores”.

En todo caso, en la mayoría de las ocasiones en que se contemplan estas especificaciones, directa o indirectamente encuentran su justificación en la reordenación de la actividad productiva, que hace innecesario el mantenimiento de determinados cometidos o que fuerza a su reubicación o reclasificación entre otros grupos o categorías profesionales, cuando no en la necesidad de dar forma y definir nuevas funciones emergentes por la aplicación de innovaciones tecnológicas. Así sucede por ejemplo en el Convenio de La Vanguardia⁶⁸, que especifica algunas categorías pendientes de definición, aparentemente aquellas más tecnificadas, como Montador, Teclista de Video-Terminal o Corrector.

6. VALORACIONES FINALES

Una visión general de este complejo ámbito negocial, con todas sus divisiones y especialidades sectoriales, en materia de clasificación profesional permite deducir, como primera y fundamental apreciación, la inexistencia de un único modelo clasificatorio. El juego combinado de directrices para el oportuno cambio de los esquemas (desde uno estructurado exclusivamente en categorías hacia otro que gire en torno a grupos profesionales) y de prácticas e inercias negociales en los ámbitos empresariales, provoca todo un entramado de estructuras profesionales pactadas que conforman a su vez una serie de submodelos de ordenación clasificatoria.

⁶⁵ B.O.C. 12 de junio de 2002.

⁶⁶ B.O.E. 15 de junio de 2001.

⁶⁷ Printer Industria Gráfica, S.A., de S. Vicenç dels Horts [D.O.G.C. 27 de abril de 2000].

⁶⁸ B.O.E. 4 de enero de 2002.

El mayor esfuerzo por la innovación y la adaptación a nuevos referentes clasificatorios y definitorios de las funciones a desarrollar en este ámbito, acorde por lo demás con el alcance y entidad que merece la progresiva tecnificación en este tipo de actividad productiva, se sitúa sin duda en los convenios estatales sectoriales, que en modo alguno minan la capacidad innovadora y aplicativa de la que disponen los sujetos negociales a nivel de empresa para proceder a articular particularmente las estructuras profesionales. De hecho, las directrices marcadas por los estatales conforman un conjunto de pistas tanto formales y materiales que permiten su fácil adaptabilidad a las concretas particularidades presentes en cada actividad empresarial. El que ello no se haya efectuado de forma más generalizada de la que se ha podido constar, y que sean mayoritariamente las empresas de gran dimensión las que hayan seguido la estela de los nacionales, sólo parecería encontrar su explicación en la propia actitud negocial de los sujetos respecto de esta materia, quizás excesivamente recelosa o reticente a efectuar innovaciones o alteraciones en una clasificación profesional profundamente condicionada por el peso de la tradición, desarrollando una metodología ciertamente continuista con la estructura prevista en las ordenanzas laborales que le fueron aplicables en épocas pasadas, y con ello el mantenimiento aún de un complejo haz de categorías profesionales, propias de aquéllas.

En algunos casos, como se ha detectado, se han producido ciertas alteraciones más de índole formal que sustantiva, de ahí que en modo alguno puede decirse que la categoría profesional haya perdido toda relevancia en las estructuras profesionales de este complejo sector, de forma tal que aún sigue evidenciándose como un criterio de clasificación componente del grupo profesional. Sin embargo, sí es de reconocer una clara tendencia a hacerla aparecer bajo nuevos perfiles identificativos, hasta el punto de que va desapareciendo su tradicional correspondencia con un concreto puesto de trabajo, para terminar presentándose como descripción de un determinado tipo de funciones o cometidos laborales que a su vez permiten ser redefinidos de acuerdo con exigencias empresariales y la propia evolución del proceso productivo. De este modo parecería que la intencionalidad de los sujetos negociadores es crear una zona de equilibrio entre los respectivos intereses que son a menudo contradictorios: el de los trabajadores por delimitar de forma precisa y detallada la prestación laboral, y el de los empresarios de conseguir la máxima abstracción en las funciones exigibles al trabajador. La redefinida categoría profesional ligada a un conjunto delimitado de funciones permitiría encomendar al trabajador tareas ligadas funcionalmente a su prestación laboral previamente delimitada aún cuando con contornos menos estrechos como la que correspondía a una tradicional categoría unida a un concreto puesto de trabajo.

A pesar de ello, siguen subsistiendo sistemas de clasificación que giran exclusivamente sobre categorías profesionales, sin ordenación en unidades funcionales más amplias, a modo de grupos, niveles o áreas de actividad, y lo que es más grave, sin que en el convenio se dejen traslucir

los criterios o factores, tanto subjetivos como objetivos, conforme a los cuales se procede a la adscripción de los trabajadores dentro de los concretos cometidos laborales. Se constata así una notoria falta de implantación de los nuevos diseños clasificatorios, y de la definición de los factores de encuadramiento y ordenación, expresados en los respectivos convenios sectoriales estatales, y ello se hace más evidente sobre todo en las pequeñas empresas de este sector, posiblemente más deudoras del sistema de categorías de las antiguas ordenanzas y por ello más reacias a seguir los dictados de los convenios sectoriales, ya sean nacionales, regionales o provinciales. Quizás por ello pudiera ser más que idóneo un acuerdo marco en este sector, o una previsión en los convenios nacionales de referencia, que hasta cierto punto forzara a los convenios de ámbito inferior a adaptar y desarrollar el sistema de clasificación profesional adaptado a grupos profesionales que en aquellos se contemplan.

Capítulo VII

TIEMPO DE TRABAJO

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Indudablemente, la del tiempo de trabajo resulta ser una de las materias que gozan de un claro protagonismo en la negociación colectiva, también por lo tanto en la actividad negocial de los sectores que aquí se analizan. Puede decirse que la regulación de la jornada de trabajo junto con el salario –y alguna otra materia más– constituye el esqueleto básico de los convenios en torno al cual se van añadiendo en cada texto un número más o menos amplio de materias. Basta una simple lectura apresurada de los convenios para que se corrobore esta realidad. En efecto, la práctica totalidad de los convenios analizados regulan en su articulado esta materia y, en su mayoría, con un nivel de detalle y profundidad que no siempre está presente en la regulación convencional de otros temas.

Dicho esto, y aunque la del tiempo de trabajo se presenta así como una materia esencialmente negociable, debe tenerse presente, además, la contundente y radical ampliación de las fronteras en las que puede validamente actuar la negociación colectiva, para regular los aspectos más variados del tiempo de trabajo, que se ha conocido en los últimos tiempos. Puede decirse que, a partir de la reforma de 1994, se han multiplicado las posibilidades de actuación de la negociación colectiva en este ámbito no sólo, ciertamente, mediante los convenios colectivos.

Haciendo un breve y apresurado recordatorio del vigente marco legal en esta materia, debe recordarse que uno de los preceptos básicos en este campo, el artículo 34 ET, regula la jornada laboral de modo y manera que deja importantes márgenes de actuación a la contratación colectiva. En primer lugar, como dispone el propio precepto en su inicio, porque la dura-

ción de la jornada será “la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo”. Sin embargo, esta primera mención a la autonomía colectiva en relación con un aspecto tan crucial como la determinación de la jornada laboral es sólo una de las que el precepto contiene. Así, es también el convenio colectivo –o el acuerdo de empresa, en la conocida fórmula “en defecto de”–, el que puede establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año sobrepasando alguno de los límites legales fijados para la jornada “regular”.

Por otro lado, también por expresa previsión legal, corresponde igualmente al convenio, o al contrato individual, la opción por considerar como tiempo de trabajo efectivo el descanso intrajornada al que se tiene derecho si se trabaja en jornada continuada que exceda de un determinado número de horas (art. 34.4 ET).

Las llamadas expresas a la negociación colectiva no se agotan en este precepto, también se encuentran invitaciones a los convenios en otros que, junto al anterior, constituyen el régimen legal básico vigente en la materia que nos ocupa. Así, es nuevamente el convenio colectivo, o el contrato de trabajo, el que puede fijar la prestación obligatoria de las horas extraordinarias así como optar por el abono en metálico de estas horas o bien por su compensación por tiempo de descanso (art. 35 ET). También corresponde a la negociación colectiva la fijación de los días de vacaciones, respetando el mínimo legal, así como su planificación anual (art. 38 ET), como también la determinación de la retribución específica del trabajo nocturno (art. 36 ET), amén de otras menciones a la negociación colectiva en otros preceptos (art. 37.3 ET, por ejemplo).

A las anteriores invitaciones expresas a los productos convencionales previstas en la legislación estatal deben añadirse, además, las frecuentes disposiciones legales de mínimos existentes en esta materia y que son un terreno especialmente abonado para la intervención de la negociación colectiva en su importante función de mejora de las previsiones legales.

Los convenios que ahora se analizan desde esta concreta perspectiva son, en buena medida, el fruto de esta situación normativa. Muestran así en qué medida los negociadores de los sectores que aquí interesan han recogido el guante lanzado desde la norma legal y han hecho uso de los márgenes especialmente generosos que la ley fija, permitiéndoles incorporar en tiempo de trabajo altas dosis de “flexibilidad”; no sólo a favor de los empresarios, habría que añadir, en línea con las orientaciones diseñadas incluso a nivel interconfederal (AINC).

2. EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA PAPELERA

2.1. La regulación del tiempo de trabajo en el Convenio Estatal

El Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón para los años 2001 a 2003 dedica un extenso capítulo al tiempo de trabajo titulado “jornada, horas extraordinarias y vacaciones” (capítulo 9) donde se regulan las refe-

ridas materias con una minuciosidad y un nivel de detalle destacables, más patentes en algunas materias que en otras, como podrá comprobarse al analizar el tratamiento convencional de las horas extraordinarias. Opta así el Convenio, con una sistemática habitual en los textos analizados, por dedicar a esta materia un capítulo monográfico y, como se ha dicho, de gran extensión. En el momento de escribir estas páginas se cuenta con un preacuerdo de lo que será el futuro Convenio Colectivo 2004-2006. En dicho texto se insiste en la necesidad de pactar la puesta en funcionamiento de la Comisión Técnica Paritaria a la que se refiere la disposición adicional del Convenio, entre cuyas tareas se cuenta, por lo que ahora interesa, el “*estudio de todo lo relacionado con la gestión del tiempo de trabajo, duración, redistribución y flexibilidad de la jornada, orientado a contribuir a la mejor evolución del empleo y del funcionamiento de las empresas*”. Un estudio que debía haber finalizado al término de la vigencia del Convenio suscrito en el año 2001.

2.1.1. La jornada máxima y su distribución

El texto convencional de 2001 reserva a la jornada su artículo 9.1 en el que se comienza fijando una progresiva reducción de la jornada máxima anual. El propio Convenio recuerda que esta jornada máxima de trabajo efectivo, “*que estaba establecida para el año 2000 en mil setecientas sesenta y ocho horas, pasará a ser de mil setecientas sesenta y ocho horas para el año 2001; mil setecientas sesenta horas para el año 2002, y mil setecientas cincuenta y seis horas para el año 2003*”. Una jornada máxima que se sitúa de esta forma por debajo de la jornada anual correspondiente a una semana laboral de 40 horas.

Con todo, precisa el precepto que “*se respetará la jornada menor en cualquier modalidad de ella (continuada o partida) que se realice a la entrada en vigor del presente Convenio*”. En lo que constituye una cláusula habitual en la práctica convencional, en virtud de la cual se respetan las jornadas que vinieran realizándose por debajo del límite que ahora se fija.

El Convenio del 2001 abandera de esta forma la tendencia a la reducción de la jornada anual que se observa en este sector —como en otros, recuérdense las reivindicaciones sindicales en torno a las 35 horas semanales—, donde se ha pasado de una jornada media de 1.780, 22 hasta una jornada media actual de 1.752, 03. Y ello, aunque en los últimos años se haya conocido una reducción mayor en la jornada a nivel de empresa que la prevista en el sector.

El preacuerdo al que se ha hecho mención continúa con esta tendencia, con una progresiva rebaja anual en los siguientes términos: 2004, 1.756 h.; 2005, 1.752 h.; 2006, 1.748 h.

Siendo la citada la jornada máxima anual para cada año de vigencia, el Convenio de 2001 remite a la dirección de la empresa la organización del trabajo con sujeción a los principios que el mismo precepto explicita.

Los mencionados principios no hacen sino reproducir los descansos mínimos legales renunciando así a mejorar la norma en esta materia. Dichos principios han quedado redactados como sigue: “a) *Que en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.* b) *Que entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.* c) *Que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo*”. Recuérdese, en este punto, la doctrina del TC sobre el carácter dispositivo del art. 37 ET por lo que se refiere a la determinación del día de descanso (STC 19/1985); así como, por lo que se refiere a la remisión a la dirección de la empresa, el criterio del TS que considera conforme con el art. 34 ET la disposición del convenio que remite al empresario la distribución de la jornada siempre que no suponga abuso de derecho vedado por el art. 7.2 del Código Civil¹.

El Convenio excluye del ámbito de aplicación de estas previsiones a un colectivo específico de trabajadores que sujeta a un régimen de jornada diverso. De esta forma se refiere el texto convencional “*a los porteros que disfruten de casa-habitación como, asimismo, los guardas que tengan asignado el cuidado de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, y siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante, que podrán trabajar hasta cincuenta y cuatro horas semanales con el abono de las que excedan de la jornada máxima legal o pactada en la forma y con las limitaciones establecidas en la legislación vigente*”. En lo que supone una previsión nada habitual en los Convenios de este sector.

El precepto convencional se completa con una serie de previsiones que se concretan en la determinación del régimen de turnos, en el denominado trabajo “non stop” y en algunos festivos.

En relación con los turnos, el Convenio se limita a plasmar en su texto las previsiones legales, de modo que en las empresas que realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en este régimen² se permite bien acumular por períodos máximos de cuatro semanas el medio día de descanso semanal legalmente previsto bien su separación del día completo de descanso y su desplazamiento a otro día de la semana³.

¹ STS 15 de diciembre de 1998 (Ar. 10510).

² Como se recordará, el ET considera trabajo a turnos “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar su servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas” (art. 36.3 ET).

³ Tanto el precepto convencional, como el art. 19.1 del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, presentan, en este extremo, la siguiente literalidad: “En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana”.

Haciéndose igualmente eco de las previsiones legales en esta materia, y para el caso de que el cambio de turno impida al trabajador disfrutar del descanso mínimo entre jornadas legalmente previsto, dispone el Convenio que *“se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes”*⁴.

Las previsiones sobre el régimen de turno se cierran con una réplica literal del art. 36.3 ET, párrafo segundo, según el cual *“En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria”*⁵.

Contempla también el texto convencional el cierre total de las actividades de las empresas a partir de las catorce horas los días 24 y 31 de diciembre, si bien, para las empresas de fabricación de pastas se dispone el mantenimiento de un equipo reducido encargado del mantenimiento de las máquinas. La retribución de los trabajadores integrantes de este equipo queda remitida desde el propio Convenio al pacto directo con “los trabajadores” quedando limitada la competencia de la representación unitaria en este caso a un mero derecho de información⁶.

Regula el Convenio también el denominado régimen de trabajo “non stop”, cuya instauración se justifica, según se dispone expresamente, por *“las características específicas de la Industria Papelera”*, y tiene como fin *“obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos”* (art. 9.3). Se entiende como régimen “non stop” o continuado, a tenor del propio Convenio, *“el sistema de producción de los trabajadores que sirven las instalaciones productivas de la factoría necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas”*. Este régimen se aplica al personal que trabaje en tres turnos rotatorios de ocho horas (mañana, tarde y noche), con inclusión de los domingos y festivos y disfrute de los descansos compensatorios previstos en la legislación vigente. En este régimen de trabajo se mantiene la jornada prevista con carácter

⁴ De nuevo reproducción fidedigna del art. 19.2 del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales.

⁵ En relación con esta previsión legal ha considerado el TS que la norma no impone la rotación si no existe turno de noche (STS 28 junio 2002; Ar. 9084). Sobre esta materia puede consultarse también la STS de 26 de diciembre de 2003 (Ar. 1843).

⁶ “Para que todo el personal sujeto a este Convenio pueda celebrar con su familia las fiestas de Navidad y Año Nuevo, las empresas cesarán totalmente sus actividades a las catorce horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores. No obstante lo anterior, las empresas de fabricación de pastas mantendrán un equipo, reducido al máximo, a fin de que la maquinaria imprescindible para reanudar la producción se mantenga en condiciones óptimas de funcionamiento. La retribución de los trabajadores de ese equipo constituido para estos días se pactará entre los trabajadores que lo constituyan y la Dirección de la empresa, comunicándose las condiciones del pacto al Comité de Empresa o ‘Delegado de Personal’” (art. 9.2).

general en el propio Convenio, remitiendo al acuerdo entre la empresa y la representación unitaria de los trabajadores la decisión sobre su implantación en las empresas que no lo tengan ya previstos así como la especificación de la jornada, descansos, fiestas y condiciones económicas de estos trabajadores⁷. En caso de desacuerdo queda prevista la intervención de la comisión paritaria del Convenio que deberá resolver por unanimidad. Finalmente el precepto concluye con una cláusula de salvaguarda de las condiciones de trabajo más beneficiosas que pudieran venir disfrutando estos trabajadores y que funciona en esta ocasión, no como “blindaje” de dichas condiciones frente a las previstas con carácter general en el propio Convenio, sino como mecanismo de protección de las mismas frente a las que puedan quedar previstas en el acuerdo de empresa.

Llama la atención la previsión del Convenio según la cual en las empresas en las que no se trabaje con sujeción a este régimen podrá pactarse con la representación unitaria el traslado de los días festivos entre semana al sábado de la misma semana o al lunes de la siguiente⁸, excluyéndose de este posible traslado acordado las fiestas de 1 de enero, 1 de mayo, 25 de diciembre y las dos fiestas patronales locales. Debe tenerse en cuenta, además, que el Gobierno puede también realizar estos traslados de conformidad con lo establecido en el art. 37.2 ET⁹.

Nada prevé el precepto sobre el denominado descanso o pausa para bocadillo que, sin embargo se encuentra regulado en el capítulo que el Convenio dedica a las retribuciones, bajo la rúbrica “compensación por jornada continuada”, de modo que, “*para los trabajadores que en jornada continuada realizan su actividad durante un período superior a cinco horas ininterrumpidas en jornada normal se establece un período de descanso de quince minutos. No obstante, en aquellos puestos de trabajo que en años anteriores no vinieran disfrutando de esta compensación, no podrán acogerse a la misma*” (art. 11.9)¹⁰. De esta forma el Convenio,

⁷ “Dadas las características de organización productiva del Sector, como se recoge en el apartado 3.1 de este artículo, se determinará entre ambas partes el descanso de fiestas establecidas en el calendario de fiestas o su compensación económica o en días de descanso, siempre que dichas fiestas no coincidan con el período de vacaciones. La implantación de esta modalidad de trabajo se realizará previo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, negociándose entre ambas partes las condiciones de jornada, descanso, fiestas y económicas del sistema a implantar” (art. 9.3.4).

⁸ Con la especificación según la cual si el trabajador disfruta de jornada reducida el sábado y la fiesta se traslada a este día, disfrutara de la jornada reducida el viernes de esa semana y “los derechos económicos que viniera disfrutando el personal afectado se le respetarán íntegramente” (art. 9.6).

⁹ A cuyo tenor, como se sabe: “El Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingos”.

¹⁰ El precepto convencional continúa disponiendo una discutible compensación monetaria del descanso no disfrutado en los siguientes términos: “si por la índole de su trabajo no puede descansar el período de quince minutos establecidos, percibirá por este concepto un

contiene una mejora de lo previsto al respecto en la legislación laboral, si bien sólo en parte o únicamente en relación con los trabajadores mayores de 18 años¹¹, al reconocer el mismo período de descanso que el previsto como mínimo en el ET –quince minutos– que, sin embargo pueden disfrutar los trabajadores con una jornada continuada superior a las cinco horas, en lugar de las seis a las que se refiere el art. 34.4 ET.

2.1.2. La regulación de las horas extraordinarias

Llama la atención la extensión que presenta el precepto dedicado a esta concreta materia y que, como se verá, ha tenido su correspondiente contagio al menos en lo que a la extensión se refiere, y en mayor o menor medida según los casos, en los niveles inferiores de negociación (art. 9.4).

Comienza el precepto con una declaración, nada novedosa en la práctica convencional, según la cual, *“ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en Convenios anteriores”*¹². Con base en esta orientación, y con la finalidad de dar todo su valor a este criterio, los negociadores del Convenio recomiendan *“que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas”*. El Convenio se alinea así con las recomendaciones y orientaciones de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva que vienen apostando por la supresión de estas horas por entender que *“la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias también contribuye a la creación y mantenimiento del empleo”*¹³.

importe equivalente a la cuarta parte del valor de la hora extraordinaria necesaria o estructural fijada en el Anexo, compensación que será efectiva por día realmente trabajado sin este descanso, salvo que venga percibiendo retribución superior, sea cual fuere su jornada semanal, en cuyo caso la mantendrá constante no siendo absorbible ni compensable y sin que sobre ella se efectúe ningún incremento en el tiempo, hasta que resulte igual o inferior el valor que vaya alcanzando la cuarta parte de la hora extraordinaria necesaria o estructural. Producido este hecho, se adaptará a dicho valor”.

¹¹ En efecto debe tenerse en cuenta las reglas que para este colectivo contiene el art. 34.4 ET. Con todo no parece adecuado dudar de la legalidad de la disposición convencional transcrita si se tiene en cuenta que el propio Convenio remite a la legislación en todo lo relativo al trabajo de menores (art. 17.1).

¹² El preacuerdo 2004 al que se ha hecho referencia prevé la eliminación de la frase con la que se inicia el precepto: “ante la grave situación de paro existente”.

¹³ Es el tenor que presenta en esta materia el AINC-2003 (prorrogado para el 2004). O bien, como se disponía en el AINC-2002 en el que se aludía a la limitación de las horas extraordinarias, que no sean estrictamente necesarias, “dado que perjudican la creación y el mantenimiento del empleo”.

Con la finalidad declarada expresamente, vinculada al objetivo del empleo, y en función también de lo que denominan “experiencias internacionales en esta materia”, los negociadores del Convenio incorporan una serie de previsiones débiles, en cuanto a su vinculación, y en relación con las cuales quizás pueda echarse en falta toda referencia al número máximo de horas extraordinarias anuales. De este modo, se dice, los firmantes del Convenio “*consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores a quienes afecta, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. El tiempo de descanso será de una hora y tres cuartos por cada hora extraordinaria*”. A lo que se añade una previsión según la cual, y en la línea con la finalidad de limitar el número de horas extraordinarias, “*se compensarán con descanso equivalente abonándose además un 75 por 100 del valor de la hora extra correspondiente de las tablas del Convenio, las que excedan en 1999 de sesenta y cuatro y, a partir del año 2000 las que excedan de cincuenta y dos*”¹⁴. Se utiliza de este modo, como criterio disuasorio a partir de un determinado número de horas, la solución que estuvo vigente por previsión legal hasta la reforma de 1994, esto es el abono en metálico de estas horas con un incremento en relación con el precio de la hora ordinaria. Una retribución monetaria que ahora queda prevista en el Convenio, según parece deducirse de su literalidad, como complemento al descanso compensatorio y, por tanto, como añadida a él.

Tal y como se encuentra redactado, el precepto parece dejar en manos de la autonomía individual la opción entre la compensación por descanso o su retribución monetaria, limitándose en este caso a dejar constancia de la preferencia de los firmantes por la primera de las formas de compensación. Ahora bien, se trata en todo caso de una remisión a la autonomía individual que es relativa por varias cuestiones. En primer lugar porque, si se opta efectivamente por la compensación por descanso, el Convenio fija directamente un período de descanso, ampliable en todo caso por pacto individual. En segundo lugar, porque también es el Convenio el que determina directamente el régimen de compensación de las horas que excedan de un determinado número optando, en este caso, como se acaba de señalar, por un sistema mixto de descanso-retribución.

Por otro lado conviene precisar que, a pesar de la literalidad del precepto, en realidad no es estrictamente una compensación “por un tiempo equivalente de descanso” la que se prevé sino, como puede comprobarse, un descanso superior. Por otro lado, debe tenerse en cuenta, aunque nada diga el precepto, que las horas extraordinarias compensadas con descanso en los cuatro meses siguientes a su realización quedan excluidas del cómputo de horas a efectos de comprobar la no superación del tope de 80

¹⁴ El preacuerdo 2004 prevé la eliminación de las referencias a límites superiores a las indicadas 52 horas.

anuales (con exclusión de las realizadas por fuerza mayor), no rebajado en esta ocasión por el Convenio (art. 35.2 ET). Del mismo modo parece posible excluir del cómputo aquéllas que deben ser objeto según el propio texto convencional de una compensación mixta (tiempo libre-abono monetario) siempre que el descanso sea disfrutado en el período de cuatro meses mencionado¹⁵.

Como suele ser habitual en la práctica convencional, el precepto realiza una clasificación de las horas extraordinarias en los siguientes términos: “a) *Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.* b) *Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente*”¹⁶.

El precepto se refiere así a las denominadas “horas de emergencia”, previstas también en el ET, para imponer en buena lógica su realización, y a las estructurales a las que mantiene en los términos que se acaban de ver¹⁷. Por otro lado, como se sabe, aunque nada diga el precepto convencional, las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes, de obligada realización, no serán tenidas en cuenta ni a efectos de la duración máxima de la jornada ni para el cómputo del número máximo de horas anuales que pueden realizarse y ello sin perjuicio de su compensación como horas extras (art. 35. 3ET).

La realización del trabajo extraordinario es rodeada por el Convenio de una serie de garantías que tienen por objeto asegurar un adecuado control de estas horas y que suponen una cierta mejora de lo previsto en la normativa correspondiente. De esta forma, por un lado, dispone el Convenio que “*la Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindica-*

¹⁵ El art. 35.2 ET excluye en efecto del cómputo no a las horas extraordinarias “exclusivamente” compensadas mediante tiempo libre sino a las “compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización” como es el caso aunque sean al mismo tiempo abonadas en metálico. Bien es verdad, por otro lado, que el ET opta por un sistema alternativo según el cual las horas extraordinarias o son compensadas por tiempo libre o remuneradas económicamente.

¹⁶ Recuérdense en este punto que desde la ley se permite al Convenio prever la realización de horas extraordinarias con carácter obligatorio, de modo que “la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en Convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo” (art. 35.2 ET), salvo por lo que se refiere a las horas de emergencias que son de necesaria realización.

¹⁷ Puede verse también para una clasificación de las horas extraordinarias el art. 24 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre por el que se aprueba el reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la seguridad social.

*les sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio*¹⁸. Por otro, se reproduce en sus propios términos lo dispuesto en el art. 35.5 ET, según el cual, “A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”.

En relación con esta tendencia a reproducir disposiciones legales en su tenor literal se echa en falta en el Convenio alguna referencia al número máximo de horas extraordinarias que pueden realizarse, aunque fuere para fijarlo en los mismos términos previstos en el ET, un tope legal que por otro lado, a pesar del silencio convencional, resulta aplicable. Este silencio desaparecerá probablemente en el próximo Convenio, toda vez que en el por ahora preacuerdo se añade a la cláusula convencional la siguiente previsión: “No obstante lo anterior, en cada centro de trabajo se podrá acordar entre la empresa y los representantes de los trabajadores, como límite máximo el de las previstas por el Estatuto de los Trabajadores”. Con todo, y dada su redacción, se trata de una previsión que al parecer no añade nada a los límites legales ya existentes y que, por lo demás, puede llevar a confusión por lo que se refiere al carácter imperativo de aquéllos.

El precepto finaliza prestando atención a las horas extraordinarias “realizadas entre las veintidós y las seis horas, así como las realizadas en domingos y festivos” para asignarles un valor por encima del previsto para las “normales”. Debe tenerse en cuenta, en este punto, la prohibición de realizar horas extraordinarias por parte de los “trabajadores nocturnos” que rige hoy en nuestro ordenamiento (art. 36.1 ET)¹⁹, prohibición que se extiende a los menores ex art. 6.3 ET.

Se quiere concluir el análisis de la regulación de las horas extraordinarias en este Convenio resaltando una pintoresca previsión en virtud de la cual los negociadores se comprometen a respetar la legalidad vigente en esta materia en los siguientes términos: “las partes firmantes de este Convenio se comprometen a respetar el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre la materia en el momento de la firma de este Convenio”.

¹⁸ La disposición adicional tercera del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, reconoce a los representantes el derecho a “ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 3 del artículo 35 de Estatuto de los Trabajadores”.

¹⁹ A pesar de esta prohibición el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo admite la realización de horas extras por este colectivo en los casos previstos en su artículo 32.

2.1.3. Vacaciones

Dedica el Convenio un precepto, no muy extenso por otra parte, al régimen jurídico de las vacaciones retribuidas a las que se refiere incluso el texto constitucional (art. 40.2. CE). La referida cláusula convencional únicamente regula los días de vacaciones anuales a los que tienen derecho los trabajadores, la preferencia para su disfrute en verano y algunas eventualidades (ingreso o cese) que pueden afectar a su disfrute. En sus términos literales el precepto dispone lo siguiente: *“Las vacaciones se disfrutarán a partir de la fecha de publicación por la empresa del cuadro correspondiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2, apartado 6, y preferentemente en verano. (Entre el 21 de junio y el 21 de septiembre). Las vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por este Convenio serán de treinta días naturales, de los cuales al menos veinticuatro serán laborables. Son días laborables los que así constan en el calendario oficial del año para toda la provincia. El personal que ingrese o cese en el transcurso de año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo”* (art. 9.5)²⁰. Dentro de este marco convencional corresponderá al acuerdo entre el trabajador y el empresario fijar el período de disfrute –teniendo en cuenta la mera “preferencia” por el período estival que en esta cláusula convencional se prevé–, de conformidad, además, con lo dispuesto en el art. 38.2 ET.

Como se comprobará, esta escueta regulación convencional no amplía directamente el período mínimo previsto en el art. 38.1 ET, aunque sí asegura un mínimo de días laborables de disfrute; tampoco regula algunas de las cuestiones que suelen presentar una mayor litigiosidad dada la parca regulación legal con la que se cuenta sobre esta materia y que han tenido mayor predicamento, como se verá, en los niveles inferiores de negociación (salario y eventualidades diversas que pueden afectar al disfrute del período de vacaciones). Únicamente presta atención al inicio o a la finalización del contrato de trabajo durante el año y a su incidencia en el derecho a las vacaciones optando por el extendido criterio de la “proporcionalidad”. Sobre el tema se volverá al analizar estas previsiones en los ámbitos inferiores de negociación.

En todo caso, debe dejarse constancia de una novedosa previsión, incluida en el preacuerdo del próximo Convenio Nacional, según la cual las vacaciones se interrumpirán en los casos de *“hospitalización, accidente y maternidad que coincidan con las vacaciones programadas, pudiendo disfrutarse en otras fechas dentro del año”*.

²⁰ El art. 12.2 6 al que el precepto se refiere reconoce el derecho a los representantes de los trabajadores a ser informados con carácter previo a su ejecución y “por escrito del cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año”.

2.2. El tiempo de trabajo en los ámbitos inferiores de negociación

No es habitual encontrar Convenios en estos niveles que se limiten a reiterar sin más y en bloque el grueso de la regulación convencional estatal en esta materia. En su lugar, en estos niveles los textos convencionales suelen contener previsiones distintas junto a otras que sí recuerdan al Convenio nacional, cuando no son una reproducción literal de sus disposiciones. De hecho puede decirse que es la heterogeneidad en el modo de regular las distintas materias vinculadas con el tiempo de trabajo la característica que se evidencia con mayor claridad en este sector. Como ejemplo ciertamente aislado de una básica continuidad respecto del Convenio nacional puede citarse el Convenio de la Empresa “Celulosas de Asturias” donde se encuentran gran parte de las previsiones de aquél, en no pocas ocasiones en una mera réplica literal, a las que se añaden otras disposiciones que no se encuentran en la regulación convencional estatal.

2.2.1. La jornada máxima y su distribución

Como hace el propio Convenio nacional, los convenios de ámbito inferior han optado en su práctica totalidad por fijar una jornada máxima en cómputo anual –que se acompaña en ocasiones de una fijación diaria de la jornada²¹–, con una clara marginación en este sector del módulo semanal que, además, en los pocos casos que se utiliza suele quedar previsto como un acompañamiento del módulo anual²².

A estos niveles de negociación se observa la misma tendencia a la reducción de la jornada máxima anual que se ha observado en el Convenio Nacional, alejándose de las 1.826 horas anuales. Es más, en esta clara y extendida tendencia los Convenios del sector suelen fijar jornadas máximas inferiores a la prevista en aquél, siendo claramente minoritarios los que establecen una jornada máxima anual superior, y aun así, en ocasiones estos límites superiores se establecen salvando la aplicación de cualquier

²¹ Así, con carácter general, se fija una jornada de ocho horas al día, de lunes a viernes, en el Convenio de Guipúzcoa (art. 6). O bien se dispone, también con carácter general que “la jornada laboral será de lunes a viernes, y a razón de ocho horas diarias” (art. 22 del Convenio de la Empresa “Daniel Aguiló Panisello” de Sevilla; y art. 23 de la misma empresa en Zaragoza). En ocasiones la jornada diaria queda fijada de forma indirecta al regular el horario, como sucede, por ejemplo, cuando se dispone la jornada partida en los siguientes términos: “El personal empleado disfrutará de jornada intensiva desde el 1 de julio hasta el 15 de septiembre, cumpliéndose la jornada anual estipulada. El resto del año, la jornada laboral será de lunes a viernes según el siguiente detalle: del 16 de septiembre al 15 de junio: mañana de 8.30 a 13.00 horas y tarde de 14.30 a 18.00 horas. Del 16 de junio al 15 de septiembre: Mañana de 8.00 a 13.00 horas y tarde de 14.30 a 17.00 horas” (art. 9 del Convenio de la empresa “Kimberly Clark, Bizkaia).

²² Una muestra poco frecuente de este modo de proceder lo encontramos en el Convenio de la empresa “Onena, Bolsas de Papel”, donde se fija una jornada de 1744 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2000 (en lo que supuso el mantenimiento de la que existía hasta entonces) con una reducción para el año 2001 de 1732 horas, a lo que se acompaña la previsión según la cual “la jornada laboral ordinaria será continuada de 40 horas semanales” (art. 18).

reducción de la jornada que pueda pactarse precisamente en el Convenio estatal²³.

De entre las normas convencionales que fijan una jornada máxima inferior destaca el Convenio de Guipúzcoa con una jornada anual muy por debajo de la fijada en el Convenio nacional. El Convenio provincial, que comienza resaltando la independencia de la jornada laboral respecto de la jornada productiva de la empresa²⁴, concreta la primera en 1.722 horas anuales de presencia para el año 2001, que se reduce hasta las 1.706 para el año 2002²⁵. La jornada fijada en este Convenio resulta además aplicable a los trabajadores afectados por el Convenio de la empresa “Kimberly-Clark” de Bizkaia por remisión expresa²⁶.

En un lugar intermedio entre el nacional y el provincial se encuentran una pléyade de Convenios de empresa que fijan otras jornadas máximas por debajo, en todo caso, de la prevista en el primero de ellos. Tal es el caso, por ejemplo, del Convenio de la empresa “Smurfit” (Iurreta) donde se fija una reducción progresiva de la jornada máxima anual, mediante la reducción de ocho horas equivalentes a un día de presencia, y que transita desde las 1.760 previstas para el año 2002, hasta las 1.752 para los años 2003 a 2005, y, finalmente las 1.744 para el año 2006²⁷; del Convenio del grupo “ENCE” (Madrid y Pontevedra) donde se han fijado 1.720 horas anuales para los años 2004 y 2005 como resultado de una reducción progresiva de la jornada máxima

²³ Es el caso del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza) donde se fija una jornada máxima anual de 1.784 horas para el año 2003 o 223 días hábiles, superando así claramente las 1.756 horas que para el mismo año se establece en el Convenio Nacional de 2001. Si bien el mismo texto dispone a continuación la aplicación de “cualquier reducción de jornada que pueda pactarse por Convenio nacional de Sector o por ley de ámbito superior” (art. 20). Una referencia esta última a una ley “de ámbito superior” de difícil comprensión, por otra parte. También fija una jornada superior a la establecida en el Convenio estatal, aunque con idéntica previsión en cuanto a la aplicación de una eventual reducción de jornada pactada a este nivel, el Convenio de la misma empresa “Daniel Aguiló Panisello” de Sevilla, con una jornada máxima de 1.792 durante su vigencia que inicialmente quedó fijada para los años 2001 y 2002. También el Convenio de la empresa “Cartonajes Vir” con una jornada máxima para el año 2003 que alcanza las 1784 horas anuales, tanto en jornada partida como en jornada continuada.

²⁴ “La jornada productiva de la empresa es independiente de la jornada laboral de los/as trabajadores/as” (art. 6.1). Debe recordarse que el Convenio tiene una vigencia indeterminada (art. 3) durante la cual se encarga a una “Mesa negociadora permanente”, de dudosa legalidad al menos según la jurisprudencia al respecto, la actualización y regulación de una serie de materias entre las que se cuenta la reducción de la jornada (disposición transitoria 6ª).

²⁵ Art. 6.2 y Anexo I al que este precepto remite.

²⁶ “Como norma general, la jornada de trabajo será la misma que se acuerde en el Convenio Provincial del papel de Guipúzcoa para los años 2003 y 2004” (art. 9). El Convenio de esta empresa para Álava regula también una jornada muy por debajo de la prevista en el nacional, que incluso llega a ser inferior a la del Convenio provincial. La jornada queda fijada en 1.712 para el año 2002, para el personal en régimen de trabajo en tres turnos y jornada partida, que desciende hasta las 1.696 horas para el personal en régimen “Non Stop” (art. 9).

²⁷ Art. 33.

anual en los últimos años²⁸; del Convenio del mismo grupo para el centro de trabajo de Huelva donde se fija una jornada para el año 2004 de 1728 horas y para el 2005 de 1720²⁹. O del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias” que fija una reducción progresiva de la jornada máxima anual con la siguiente secuencia: 1770 horas para el año 2001; 1752 para el año 2002; 1744 para el 2003 y, finalmente, 1728 para los años 2005 y 2006. Este último texto reproduce además la previsión del Convenio nacional que remite a la dirección de la empresa para organizar la jornada así como los principios que la misma debe respetar en este caso.

A este grupo de Convenios pertenece también el de la empresa “Papelería Navarra” (Sangüesa)³⁰, que dispone, sin embargo que “*se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón en el supuesto de establecer una jornada anual inferior*”, lo que en estos años no ha sucedido³¹. No es éste el único Convenio que contiene una previsión parecida, redactada según los casos con mayor o menor fortuna, tanto en relación con una posible jornada convencional inferior, como es el caso, cuanto por lo que respecta a una eventual reducción de la jornada máxima que tenga lugar por ley. Así sucede cuando se declara aplicable la jornada inferior que pueda fijarse por imperativo legal durante la vigencia del Convenio³²; o cuando se declara la aplicación del Convenio Nacional de

²⁸ Así, para el año 2001 la jornada máxima anual se fijó en 1.752 horas, para el año 2002 en 1.736 horas que descendieron hasta las 1.728 para el año 2003. El Convenio completa esta previsión sobre la progresiva reducción de la jornada con una fórmula alambicada que se expresa en los siguientes términos. “A los efectos prácticos de la implantación de lo anterior, se continuará grafiando una jornada de 1.752 horas/año, distribuidas según los criterios que más adelante se detalla, en lo que a Jornada de Presencia y Obligatoria se refiere. Sobre la jornada de 1.752 horas/grafiadas, el trabajador podrá disfrutar de dos días de Licencia por Asuntos Propios sin justificación durante el año 2002, tres días por el mismo concepto durante el año 2003, cuatro días durante el año 2004 y cuatro días durante el año 2005. Para el disfrute de los referidos días de Licencia por Asuntos Propios será necesaria la correspondiente aprobación por el Director correspondiente y la comunicación previa a la Dirección de Recursos Humanos, con un mínimo de 48 horas, y todo ello supeditado a que las necesidades de servicio lo permitan. Si el número de peticiones sobre estos días supera el 50 por 100 de la plantilla, la Representación de la Empresa y la de los Trabajadores acordarán las condiciones y medios precisos para el disfrute de los citados días. De no alcanzarse acuerdo en este aspecto, se aplicarán análogos criterios a los que existen para la confección del calendario de vacaciones. A efectos económicos, estos días tendrán la consideración de días de vacaciones” (art. 4.1).

²⁹ Para el año 2001 la jornada máxima anual se fijó en 1.752 horas, para el año 2002 en 1.744 y de 1.736 para el 2003 (art. 4.1). Pueden citarse también en esta línea el Convenio de la empresa “Pastguren” con una jornada de 1.728 horas para el personal a turnos y 1.736 para el resto de la plantilla durante el año 2001 que se reduce hasta las 1.712 horas anuales en 1.720, respectivamente, para el año 2002 (art. 15).

³⁰ Que fija una jornada de 1.762 para el año 2001, 1.754 para el 2002, 1.746 para el 2003 y, finalmente un máximo de 1.738 horas anuales para el año 2004.

³¹ Art. 35.

³² Como puede leerse en el Convenio del grupo ENCE (Madrid y Pontevedra), según el cual “si durante la vigencia de este Convenio colectivo y por imperativo legal se dispusiera una jornada en cómputo anual inferior a la pactada se estará a lo que regule la Ley”. O en el Convenio del mismo grupo para el centro de trabajo de Huelva (art. 4).

Artes Gráficas si se produce una modificación de la jornada laboral³³. Más extraña resulta la previsión que se encuentra en el Convenio de la empresa “Papelería Navarra” (Cordovilla) según la cual *“en el supuesto de que durante la vigencia del Convenio, por norma legal de carácter general se estableciese una jornada anual de trabajo igual o inferior a la aquí pactada, se estaría a lo que en ese momento fuese de aplicación, en cuanto a duración de jornada y flexibilidad, en el Convenio Nacional de Artes Gráficas y Manipulados de Papel y Cartón”*³⁴.

La generalidad de los Convenios prevén la jornada tanto continuada como partida, a veces sin mayores especificaciones³⁵, y otras, más frecuentes, reservando la primera de ellas a determinadas épocas del año (período estival) y, habitualmente, previendo turnos. En menor medida se distingue también entre una y otra jornada en función del personal de que se trate³⁶. Destaca entre estos Convenios el de la empresa “Celulosas de Asturias” que renuncia a fijar en su texto la época del año en que corresponde la jornada continua limitándose a señalar que la jornada podrá ser tanto de este tipo como partida, correspondiendo la primera a cuatro meses dentro del año que será “preferentemente en verano” (art. 9.1). En alguna ocasión los negociadores se han limitado a fijar los límites máximos anuales *“tanto en jornada ordinaria como en jornada continuada”* y a remitir a los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa la fijación del horario *“en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales”*³⁷.

³³ Es lo que dispone el Convenio de la empresa “Cartonajes Vir” en los siguientes términos: “En los aspectos no previstos en el presente Convenio, se acuerda la adhesión al Convenio Nacional de Artes Gráficas, así como en cualquier modificación que se produzca en la jornada laboral” (art. 12).

³⁴ Art. 32.

³⁵ Como sucede con el art. 3 del Convenio de la empresa “Cartonajes Vir” que, como se recordará, declara su adhesión al Convenio nacional de Artes Gráficas para lo no previsto en él. O con el art. 6 del Convenio de Guipúzcoa.

³⁶ Como ejemplo de un Convenio que ha utilizado ambos criterios a la vez –época del año y colectivo de trabajadores–, poco habitual, puede citarse el de la empresa “Papelería Navarra” (Cordovilla) donde se distingue entre un personal de jornada continuada (a dos y tres turnos, que presta sus servicios de lunes a viernes y el personal de oficinas que desarrolla su trabajo en jornada partida de lunes a viernes y continuada los viernes, entre los meses de enero a junio y de octubre a diciembre; y en jornada continuada todos los días entre julio a septiembre. También el Convenio de la empresa “Kimberly-Clark” (Planta Arceniga) fija tres turnos y jornada partida en general y para el personal administrativo una jornada intensiva de 1 de julio a 15 de septiembre (art.9). El Convenio de la empresa “Kimberly-clark” (Planta Aranguren) fija una jornada intensiva desde el 1 de julio al 15 de septiembre y para el resto del año una jornada partida de lunes a viernes (art. 9). El Convenio de la empresa “Smurfit Ibersac” (Iurreta) dispone una jornada partida, como jornada “normal”, al tiempo que respeta la jornada intensiva propia del horario de verano (art. 34).

³⁷ Arts. 4.1 y 4.2 del Convenio del grupo ENCE (Huelva) donde se fijan los principios a los que deben atender en su labor los representantes de los trabajadores y la empresa que son muy parecidos, cuando no idénticos en su mayor parte, a los fijados en el Convenio nacional en cuanto al límite máximo de la jornada (9 horas ordinarias), al descanso entre jornada y jornada (12 horas) y al descanso semanal (día y medio ininterrumpido) así como a los criterios en relación con los turnos y su rotación.

Por otra parte, resulta destacable la escasa utilización que en estos Convenios se hace de las posibilidades de proceder directamente a distribuir irregularmente la jornada que brinda el actual ET. En los escasos Convenios que se menciona, esta distribución se admite más como una posibilidad a fijar por el empresario o a pactar con los representantes de los trabajadores que como el sistema de distribución fijado desde el propio texto convencional³⁸. También sólo de forma aislada se prevé la posibilidad de modificar la distribución horaria diaria, por parte de la empresa, informando a los representantes de los trabajadores “*siempre que existan probadas razones organizativas, técnicas y productivas*” respetando la jornada máxima anual³⁹.

La incorporación de mayores dosis de flexibilidad en el tiempo de trabajo se consigue, en ocasiones, a través de las “bolsas de flexibilidad”, con poca presencia, sin embargo, en los Convenios del sector. Este sistema ha quedado previsto, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Papelera Navarra” de Cordovilla, donde, con un curioso tenor literal, se dispone lo siguiente: “*Los trabajadores expresan su voluntad de atender las necesidades previstas de Factoría y de los clientes, prolongando su jornada diaria o en sábados con horario de turno de mañana, compensándose bien con remuneración como trabajo en tiempo extraordinario o mediante descanso equivalente al tiempo trabajado con aplicación del plus retributivo correspondiente. Como una concreción de lo anterior, se establece el compromiso de una 'bolsa anual' de horas de flexibilidad*”. El Convenio fija unos topes de horas por máquina y puesto de trabajo apostando por la prestación voluntaria que, no obstante, puede llegar a ser sustituida por su imposición por decisión de la empresa⁴⁰.

³⁸ Puede citarse, por ejemplo, en este sentido la cláusula convencional según la cual “respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección y el Comité de Empresa podrán pactar las modalidades (de horario) más convenientes en función de las necesidades industriales y mejor organización del trabajo (art. 34 del Convenio de la empresa “Smurfit Ibersac” (Iurreta). También el Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias” contiene alguna referencia a la distribución irregular (art. 9.1).

³⁹ Es lo que dispone el art. 15 del Convenio de la empresa “Pastguren” para el personal de mantenimiento que añade la posibilidad de modificarla “atendiendo a la particularidad de esta unidad de Mantenimiento” y “siempre que se justifique e informe al Comité de Empresa las razones que han ocasionado dichos cambios”.

⁴⁰ De modo que “El número de horas de flexibilidad, por máquina y puesto de trabajo, será de 24 los años 2002 y 2003 y, de 48 el año 2004. La disponibilidad de ese número de horas de flexibilidad por parte de la Empresa se podrá realizar, bien mediante prolongaciones en la duración de las jornadas ordinarias de trabajo, o trabajando en sábados en turno de mañana (excepto 'puentes' y meses de julio y agosto). La prestación por los trabajadores de la 'bolsa de flexibilidad' se llevará a cabo, si es posible, en base a personal voluntario, siempre que, a juicio de la Dirección de la Factoría, dicho personal sea idóneo para el desempeño de los puestos que sea preciso cubrir en las máquinas afectadas en cada caso. De no ser factible lo anterior, la Dirección designará a los trabajadores teniendo en cuenta turnos y equipos de trabajo, así como participaciones anteriores en la citada prestación. La compensación a los trabajadores de las horas de flexibilidad prestadas se podrá realizar, a elección del trabajador, bien mediante tiempo equivalente de descanso (concretando el momento de disfrute de mutuo acuerdo con la Empresa), o mediante su abono en nómina al precio de horas extraordinarias” (art. 32).

Los Convenios del sector negociados a los niveles inferiores al estatal suelen prestar atención, además, al régimen de trabajo “non stop” –en ocasiones con un detenimiento similar, cuando no superior, a la regulación nacional– así como a los turnos de trabajo. En relación con el régimen de trabajo “non stop”, son dignos de mencionar, por su exhaustividad y nivel de detalle, los Convenios de la empresa “Kimberly-Clark”, tanto para Álava⁴¹ como, sobre todo, el negociado para la planta de Aranguren (Bizkaia). Este último dedica todo un capítulo (capítulo V) a regular pormenorizadamente este régimen de trabajo con atención a los siguientes aspectos: secciones y personal al que afecta (art. 33), jornada de trabajo (art. 34), horario de los servicios auxiliares (art. 35), fiestas significativas (art. 36), paradas técnicas (art. 37)⁴², remuneraciones (art. 38), remuneración de las horas extraordinarias (art. 39), abandono del régimen de trabajo “non stop” (art. 40) y, finalmente, la disponibilidad para suplencias (art. 41).

Según se dispone en el Convenio, el trabajo en “non stop” es aquél que desarrolla *“aquella parte de la Plantilla que trabaja en Secciones que, por razones tecnológicas, han de estar funcionando las 24 horas al día, sin parar domingos ni festivos, a cuyo fin se trabaja en régimen continuado a turnos, trabajando domingos y festivos con descanso compensatorio”* (art. 32). En realidad éste es el régimen que se aplica a la totalidad de la empresa con la única excepción del personal administrativo (art. 33).

Pueden destacarse de esta regulación las siguientes previsiones: la jornada de trabajo para este personal *“se realizará en régimen continuado, repartido en tres turnos, de mañana, tarde y noche, en los que se irá relevando todo el Personal, trabajando incluso Domingos y Festivos”*, de

⁴¹ El Convenio regula este régimen con un menor grado de detalle que el aplicable en la planta de Aranguren y, en las materias que son tratadas en ambos, de forma no del todo coincidentes. Los preceptos dedicados a este régimen son los siguientes: art. 27 (define el trabajo non stop); art. 28 (jornada); art. 29 (fiestas significativas); art. 30 (remuneraciones); art. 31 (disponibilidad para suplencias); art. 32 (complemento “non stop”). También el Convenio de la provincia de Guipúzcoa contiene algunas referencias a este régimen de trabajo señalando para las empresas en que se encuentre implantado que “serán días de paro el 1 de enero, 1 de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre. Estos días de paro se establecen a título indicativo pudiendo fijarse otros 5 días distintos por acuerdo entre las partes”. Por su parte, en el caso de que se implante en la empresa, tras las correspondientes negociaciones, este sistema de trabajo, el Convenio reconoce una absoluta preferencia de los actuales trabajadores de la empresa para incorporarse a dicho sistema (art. 6). También atiende a este régimen el Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias” a través de una reproducción parcial de lo dispuesto al respecto en el Convenio Nacional del Sector, a lo que se añaden algunas otras previsiones que no se encuentran en aquél (art. 9.1 y 9.3).

⁴² Que quedan remitidas al poder de decisión de la empresa en los siguientes términos: “no se pueden dejar definidas en este Convenio ni la fecha, ni la duración de las Paradas Técnicas, las cuales serán dadas a conocer al Comité de Empresa, una vez que la Dirección haya podido fijarlas en función de los trabajos a realizar y posibilidades de los talleres de Exteriores. Como norma general, se acuerda que en dichas Paradas Técnicas la jornada podrá ser de hasta 9 horas por día (jornada máxima legal), si así lo exige la organización de los trabajos a desarrollar, y las horas que excediesen serán siempre voluntarias por parte del trabajador y consideradas como horas extraordinarias las que sobrepasen la jornada normal”.

modo que, de conformidad con el calendario laboral previsto en el propio Convenio “*después de 7 días de trabajo corresponde descansar; y que descansará durante 7 días en un ciclo de 28 días*” (art. 34)⁴³. El establecimiento de “retenes” así como su funcionamiento y remuneración son remitidos desde el Convenio a los pactos que se suscriban “*con el personal implicado en los mismos*” (art. 35)⁴⁴.

Igualmente regula el Convenio, dentro de este régimen de trabajo, el denominado “plus de disponibilidad para suplencias” considerando tal el exceso de horas que, según el precepto, son el resultado de “*la dotación de cinco personas para cada puesto de trabajo en determinados puestos*” para cubrir el calendario de marcha de las instalaciones. Este régimen se caracteriza por su carácter voluntario y por su compensación económica a lo que se une, en ocasiones, un descanso anual superior al previsto con carácter general⁴⁵.

Es digno de mención, igualmente, el Convenio de Papelera Navarra de Sangüesa que regula los denominados días de “pool” considerando

⁴³ El precepto continúa disponiendo que “en el supuesto de que se produjesen ausencias que dieran lugar a la pérdida de alguno de los descansos, como licencias no retribuidas o similares, éstos se descontarán en todos los casos del ciclo de descanso de cinco días, para evitar el trabajo de más de siete días sin descansar”.

⁴⁴ La figura del retén se prevé también, y con similar referencia al pacto, en el art. 17 del Convenio de la empresa Pasturen que regula también en su art. 16 las paradas técnicas.

⁴⁵ Los términos literales del precepto son los siguientes: a) Su aceptación será personal y voluntaria; b) El personal que acepte el sistema se obliga a su cumplimiento y le da derecho a su compensación económica; c) Requerido el servicio, la no asistencia sin causa justificada, supone la declinación o rechazo, tanto de las obligaciones como de los derechos económicos; d) del número total de suplencias efectuadas, necesariamente una deberá ser en domingo; e) Kimberly-Clark, SL, garantiza al personal involucrado en este sistema, que haciendo labores de limpieza u otros trabajos, efectuará y percibirá las suplencias de que disponga por exceso de horas en cálculo individual; f) el precio establecido en concepto de Disponibilidad para suplencias, será el siguiente: -Suplencia en turno de día: 53,68 euros; suplencia en turno de noche: 62,62 euros; suplencia en domingo y festivo: 80,52 euros; g) si hubiera un número de suplencias resultantes de cada turno, por la aplicación del calendario de trabajo correspondiente, se realizarían en los turnos de descanso de 12 días y dentro de los cinco primeros; h) teniendo en cuenta que los turnos que toman las vacaciones en los extremos del calendario son premiados con cinco días más de vacaciones; estos días le eximen obviamente de las suplencias a efectuar, pero les dan derecho al percibo de las mismas” (art. 41). También el Convenio de Guipúzcoa prevé el mantenimiento de un equipo reducido para asegurar el mantenimiento de la maquinaria imprescindible para la reanudación de la producción en condiciones óptimas de funcionamiento (art. 6). El Convenio “Celulosas de Asturias” regula también aspectos del tiempo de trabajo del personal vinculado mediante el denominado “contrato de Disponibilidad” de forma que cuando este personal sea designado para prestar los servicios durante una semana que incluya la festividad de Navidad y Año nuevo percibirá una contraprestación económica que el propio Convenio fija. La contraprestación se percibirá, según se dispone en su texto “por una asistencia normal al trabajo desde las 14:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 26 del mismo mes y desde las 14:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 2 de enero, por lo que no se percibirá cuando, durante estos períodos, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o ausente por cualquier otra causa, aunque ésta sea justificada. En caso de ausencia parcial durante uno de los períodos citados, el trabajador percibirá la parte proporcional del período trabajado” (art. 9.2).

como tales los que se trabajen para cubrir una serie de circunstancias que el Convenio prevé con una gran amplitud, algunas coincidentes con las que suelen citarse expresamente en el texto convencional a efectos de permitir al empresario decidir un cambio de funciones a categoría superior por necesidades del servicio⁴⁶.

Menor presencia en la negociación colectiva de este sector tienen las referencias a la conocida como “pausa para bocadillo”, descanso intrajornada para los casos de jornada continua, aunque puede localizarse algún Convenio que lo regula mejorando además el régimen legal. Tal sucede en el Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello (Zaragoza) donde se reconoce a los trabajadores que realizan su actividad en jornada continuada un tiempo de descanso de veinte minutos, que considera además como tiempo de trabajo efectivo⁴⁷. En esta ocasión, la

⁴⁶ En concreto el extenso régimen al que se encuentran sujetos estos días se contiene en el artículo 39 del texto convencional en los siguientes términos: “a) Los días de Pool se orientan a cubrir todas las ausencias por absentismo (Incapacidad Laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente, licencias, permisos, ausencias de miembros del Comité de Empresa o Seguridad e Higiene), así como los días de vacaciones del personal de plantilla que los tome fuera del ciclo correspondiente como consecuencia de haber estado en situación de I.T, en su ciclo de vacaciones. Igualmente se cubrirán con los días de Pool, las necesidades que puedan producirse por personal en vía de formación, en este supuesto la sustitución será en turno de mañana. También suplirán los días de disfrute individual o descanso compensatorio, a excepción de los turnos de tarde y noche en sábados, domingos y festivos. Se entiende, que todo lo expresado en este apartado se refiere a las ausencias producidas dentro de la misma sección; se entiende por sección: pastas; recuperación y energía; papel; mantenimiento; laboratorio; oficinas; b) Podrán realizarse traslados de pooles de domingo y festivos a otros días de la semana, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio del responsable correspondiente. En el caso de trasladar el día de pool a otra fecha entre semana, anterior o posterior a dicho día, y fuera necesaria su presencia en el domingo o festivo asignado en calendario, deberá acudir a fábrica al turno en el que se precisen sus servicios. En el primer supuesto (traslado a día anterior) el día de trabajo de más, únicamente dará derecho a un descanso compensatorio de una jornada, con la misma normativa de uso que la existente para los días de disfrute individual. c) Para fijar el trabajador que debe cubrir la ausencia, deben analizarse: puesto vacante, capacidad profesional de resto del personal del equipo normal y capacidad profesional de los trabajadores del equipo por encima, tomándose, en cada caso, la decisión más conveniente por los responsables respectivos. d) En los supuestos de efectuar una suplencia en turno de noche y no tener que cubrir al día siguiente suplencia de tarde o noche, conocida o surgida después de su jornada de noche, no se prestará servicio ese día” .

⁴⁷ Este aspecto del tiempo de trabajo se regula también en el Convenio de la empresa “Kimberly Clark” (Arceniega) donde, mejorando las previsiones legales, se dispone que “los trabajadores con jornada diaria continua de ocho horas, disfrutará de un período de descanso durante la misma de treinta minutos” (art. 9). En el Convenio de Guipúzcoa se dispone que “Los/as trabajadores/as que realicen su actividad durante un período superior a 5 horas diarias continuadas, y por la índole de su trabajo no puedan descansar los 20 minutos, percibirán por éste concepto el importe que se indica en el Anexo II”. Esta compensación se hará realmente por día trabajado sin éste descanso”. “No obstante el período de descanso establecido anteriormente, se respetarán los períodos de descanso superiores que vengán disfrutando los/as trabajadores/as y en el supuesto de que dicho descanso no se disfrute, se abonará el importe que se indica en el Anexo II, salvo que por este concepto se abone por las Empresas, a la entrada en vigor del presente Convenio, cantidades superiores al mencionado valor, en cuyo caso se mantendrán las cantidades existentes. A efectos de jornada, este tiempo de descanso se computará como de presencia” (art. 7). Por su parte, el Convenio de la empresa

mejora de la regulación legal se produce por tanto en un doble plano: por un lado, al incrementar el período de descanso, cuando se trata de trabajadores mayores de 18 años y, por otro, al considerarlo como tiempo de trabajo efectivo⁴⁸.

También son minoritarios los Convenios que delimitan el tiempo de trabajo efectivo, en términos muy parecidos a los legales que, como se recordará, son los siguientes: “el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo” (art. 34.5 ET)⁴⁹.

Previsiones similares, aunque no idénticas, a las contenidas en el Convenio nacional sobre el cese de actividad de la empresa en el período de natalidad se encuentran, por ejemplo, en el Convenio “Papelera Navarra” (Sangüesa), en cuyo texto puede leerse la siguiente previsión: *“La factoría trabajará ininterrumpidamente los 365 días del año, salvo en las fiestas de Navidad y Año Nuevo en que las actividades de la factoría cesarán desde las 14 horas del día 24 de diciembre hasta las 6 horas del día 26 de diciembre, y desde las 14 horas del día 31 de diciembre hasta las 6 horas del día de 2 de enero; y la parada de fiestas, que comprenderá desde las 6 de la mañana del día 11 de septiembre hasta las 6 de la mañana del día 19 de septiembre”* (art. 35).

Finalmente, contrasta con el conjunto de disposiciones que por distinta vía fijan reglas flexibles del tiempo de trabajo en beneficio del empresario, la poca presencia de cláusulas que incorporan vías de flexibilidad en el tiempo de trabajo a favor del trabajador, lo que, desde luego, no es privativo de este sector. Se hace ciertamente difícil encontrar alguna previsión en este sentido, como el reconocimiento al personal de oficina de un margen de flexibilidad de una hora en los horarios de entrada y salida del trabajo y en la duración de la interrupción del trabajo al mediodía⁵⁰. Y ello

“Papelera Navarra” de Cordovilla reconoce al personal con jornada continuada a dos o tres turnos un descanso de 15 minutos dentro de su jornada de trabajo de 8 horas diarias, previendo igualmente la posibilidad de descansar 20 minutos “a lo que tiene derecho” (art. 33).

⁴⁸ Conviene recordar que para los menores de dieciocho años el período mínimo de descanso legal es de 30 minutos cuando la jornada continuada supera las cuatro horas y media (art. 34.4 ET).

⁴⁹ Así, por ejemplo, el Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza) dispone que “El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta se puede dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él” (art. 21). O el Convenio del grupo ENCE (Huelva) que precisa lo siguiente: “Las horas de trabajo efectivo se computarán de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria cada trabajador debe encontrarse en su puesto de trabajo” (art. 4.2). Por su parte, el Convenio del mismo grupo para Madrid y Pontevedra distingue entre la “jornada de presencia” (horas de presencia máxima a computar en cada jornada (jornada partida-jornada intensiva); y la “jornada de presencia obligatoria” (horas de la jornada diaria en las que los trabajadores deben encontrarse en su puesto de trabajo como mínimo. Se completa con un Anexo XI donde se incorpora el acta complementaria de la Comisión negociadora donde se distribuye la jornada para la dirección de investigación y tecnología (art. 4.2).

⁵⁰ De modo que dicho personal “disfruta de un margen de flexibilidad de una hora en los horarios de entrada y salida del trabajo, así como en la duración de la interrupción del tra-

a pesar de las orientaciones pactadas en esta materia por los interlocutores sociales a nivel confederal⁵¹.

2.2.2. La regulación de las horas extraordinarias

En esta concreta materia la práctica convencional se alinea, en su mayor parte, con las previsiones del Convenio estatal, a veces a través de una reproducción básicamente literal de gran parte de las previsiones que este último dedica a su regulación⁵². Tal es el caso del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias” –cuyo seguimiento literal del Convenio nacional no se limita a esta materia– en el que se reitera gran parte del régimen jurídico de las horas extraordinarias previsto en este último. Con todo el Convenio de empresa incorpora alguna variación cuando dispone la compensación con descanso equivalente “*abonándose además un 100% del valor de la hora extraordinaria correspondiente de las tablas del Convenio, las que excedan de 72 horas anuales*”⁵³. En esta ocasión se ha optado por fijar una retribución del 100% de la hora extraordinaria –en lugar del 75% fijado en el ámbito nacional–, incrementando para el año 2002 hasta las 72 horas el límite a partir del cual comienza a operar el sistema mixto de compensación.

Suele ser habitual que el correspondiente precepto convencional comience con una ya tradicional referencia al desempleo y a las medidas de empleo que se consideran adecuadas. Tras este encuadre de la regulación del trabajo extraordinario, los Convenios suelen incorporar limitaciones a la realización de estas horas extras, normalmente a través de la supresión de las habituales. No acostumbran sin embargo los Convenios a topar el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabaja-

bajo al mediodía, en los días con jornada partida, que podrá ser como mínimo de una hora y como máximo de hora y media, dentro de un intervalo de dos horas”. Al anterior margen de flexibilidad se añade un “Margen de tolerancia del que disfruta igualmente este personal y que se fija en “diez minutos en la hora de entrada al trabajo por la mañana. Mientras no se supere dicho margen, los retrasos en la hora de entrada no son sancionables ni descontables a efectos de retribuciones” (art. 33 del Convenio de la empresa “Papelera Navarra” (Cordovilla).

⁵¹ En materia de gestión del tiempo de trabajo el AINC-2003, prorrogado para el año 2004, dispone expresamente lo siguiente: “La gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible, son elementos que pueden contribuir a una mejor evolución del empleo, y a incrementar la productividad del trabajo y el grado de utilización del equipamiento productivo (...). La utilización de sistemas flexibles de jornada debe ir acompañada, en los correspondientes procesos de negociación, de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras, haciendo compatible su vida laboral con la personal y familiar”.

⁵² Aunque se trata de una materia que cuenta con una apreciable presencia cuantitativa en la negociación colectiva del sector, es posible localizar algún texto en el que no se regula, como ha sucedido con el Convenio de la empresa “Cartonajes VIR”, con un texto escaso que, sin embargo, incorpora una adhesión al Convenio nacional de Artes Gráficas para todo aquello no previsto en su articulado.

⁵³ Art. 9.4.

das en cada año. Paradigma de esta práctica convencional lo constituye el Convenio de Guipúzcoa que inicia el precepto dedicado a las horas extraordinarias con una previsión que presenta el siguiente tenor: “*dada la situación actual de desempleo, y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causa de fuerza mayor, o por su carácter estructural, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial*” (art. 10)⁵⁴. El Convenio asigna además a la Comisión Paritaria la función de solucionar las dudas que se planteen en la aplicación del precepto (art. 10).

Con todo, la limitación de las horas extraordinarias suelen limitarse a las habituales, con exclusión de las horas de emergencia, en buena lógica, y, también, de las denominadas estructurales que cada Convenio delimita con mayor o menor amplitud. Por ello es frecuente que los propios Convenios lleven a cabo una clasificación de las horas extraordinarias en términos parecidos, aunque parcialmente divergentes, con el objeto de someterlas a un régimen distinto en cuanto a su admisión. Constituye ciertamente una minoría el conjunto de Convenios que se refieren a estas horas sin proceder a su calificación⁵⁵.

Impera en la práctica convencional una clasificación de estas horas extraordinarias según la cual se diferencia entre las “horas de fuerza mayor”⁵⁶ y las denominadas “necesarias o estructurales”⁵⁷, a las que algu-

⁵⁴ Previsiones similares se contienen en los Convenios de empresa, como en el Convenio de la Empresa “Papelera Navarra” (Sangüesa) donde se dispone “las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a mantener la realización de horas extraordinarias dentro de lo estrictamente necesario”; a lo que se añade que “todo el personal tiene derecho al disfrute de los días de descanso semanal. Por ello, sólo se puede prestar servicio en estos días por motivos excepcionales y ajenos a la voluntad de las partes (art. 16). O el Convenio de la empresa “Industrias Celulosa Aragonesa” que comienza indicando que “a la vista de la situación de paro existente en el país, no se realizarán horas extras habituales” (art. 13).

⁵⁵ Como ejemplo ciertamente aislado puede citarse el Convenio de la empresa “Kimberly-Clark” (Planta de Aranguren) según el cual “se considerarán horas extraordinarias todas las que excedan del horario legalmente establecido y de la jornada semanal antes pactada”, a lo que añade una regla específica para los trabajos de apertura y cierre de trabajo, en cuyo caso “el personal realizará las horas extraordinarias precisas para la puesta en marcha del servicio y para dejar en condiciones la sección en caso de pararse alguna Línea de Producción, no pudiendo exceder este tiempo de cuatro horas” (art. 10). O el art. 22 del Convenio de la misma empresa (Planta Arceniega) donde se consideran horas extraordinarias “todas las que exceda del horario normalmente establecido o pactado en este Convenio”. El Convenio añade sin embargo una ulterior clasificación a efectos de su retribución atendiendo al momento de su realización (normales, nocturnas y festivas).

⁵⁶ En algún Convenio sólo se hace mención a esta horas, silenciando las restantes, a las que se define, “*de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores*”, como “*las que tengan por finalidad prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes*” (art. 18 del Convenio de la Empresa “Papelera Navarra” en Cordovilla).

⁵⁷ El Convenio de la Empresa “Celulosas de Asturias” reproduce también en este punto la clasificación del Convenio nacional.

nos textos añaden las “habituales”. Así, por ejemplo, el Convenio de Guipúzcoa define las primeras como *“las que se efectúan para reparar o evitar siniestros, incendios, inundaciones u otras calamidades extraordinarias”*⁵⁸. En tanto que las segundas resultan ser según el Convenio, que presenta en este punto un grado de detalle que no suele ser habitual, *“aquellas que se realizan por riesgo de pérdidas de materias primas o productos acabados, cambios de turno, enfermedad repentina del/a trabajador/a y por licencias retribuidas en los supuestos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, así como por muerte de los parientes señalados anteriormente”*⁵⁹; a las que se añaden *“aquellas cuya realización se derive de las restantes Licencias Retribuidas no recogidas en el párrafo Primero de este Apartado y, cuya concesión sea obligada para la Empresa”*⁶⁰.

Puede citarse como ejemplo de Convenio que menciona los tres tipos de horas extraordinarias a las que se han hecho referencia el de la Empresa “Papelería Navarra” (Sangüesa), según el cual, son horas extraordinarias de fuerza mayor las que *“se efectúan para evitar o reparar siniestros (incendios, inundaciones, etc.) u otras calamidades extraordinarias, así como las que se realicen ante el riesgo de pérdida de materias primas o productos acabados por causas ajenas a la voluntad de las partes. La realización de estas horas será obligatoria”*. Las estructurales son, por el contrario, *“las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de esta actividad. Asimismo, tendrán esta consideración las realizadas para evitar los daños que se puedan producir en el proceso normal de producción”* que se mantienen siempre que no quepa utilizar las modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley o en el Convenio. El Convenio se refie-

⁵⁸ Esta suele ser, con ligeras variaciones, la definición de estas horas en los restantes Convenios. Así por ejemplo, en el de la empresa “Smurfit Ibersac” (Iurreta) se entiende por tales las “que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o grandes reparaciones” (art. 52).

⁵⁹ En relación con estas horas “las partes convienen en la necesidad de realizar estas horas durante las 32 horas siguientes al hecho causante o en su caso, al conocimiento del mismo por parte de la Empresa, teniendo la misma, en su caso, la obligación de garantizar la comida y el transporte, abonando asimismo un tiempo de media hora de comida, como efectivamente trabajado, no interrumpiéndose el proceso productivo habitual y respetándose las situaciones más beneficiosas”.

⁶⁰ “Las partes coinciden en la necesidad de realizar estas horas durante las 24 horas siguientes al hecho causante” si bien se respetará, individualmente, la voluntariedad de su realización” (art. 10). En otras ocasiones estas horas se delimitan del siguiente modo: “las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, averías con pérdidas de producción o para asegurar el mantenimiento de las instalaciones productivas a ritmo normal, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente” (art. 52 del Convenio de la empresa “Smurfit Ibersac”, Iurreta).

re, finalmente, a las habituales considerándose tales “*las que se realicen por encima de la jornada pactada en este Convenio y no respondan a los supuestos*” anteriores⁶¹.

Como ha quedado dicho, es precisamente a estas últimas a las que suelen referirse las previsiones convencionales que apuestan por la supresión del trabajo extraordinario o, al menos de forma más matizada, por su limitación⁶². A veces los términos empleados por los firmantes presentan una especial contundencia, inmediatamente matizada por el propio texto convencional, como sucede, por ejemplo cuando “*se acuerda establecer como política la supresión de las horas extraordinarias estableciéndose como objetivo que todas las horas extraordinarias sean compensadas por descanso*”, previsión que se acompaña inmediatamente de los supuestos donde es debida su realización, y que reconduce la afirmación sobre la supresión de estas horas prácticamente a la desaparición de las habituales⁶³. En alguna ocasión los negociadores se limitan a dejar constancia en el Convenio de “*la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias*”, para lo que distinguen, nuevamente, entre las realizadas por fuerza mayor y las horas extraordinarias estructurales⁶⁴.

Por otra parte, constituyen una rareza en este sector las disposiciones convencionales que se pronuncian abiertamente sobre el carácter voluntario u obligatorio de su realización –más allá de las previsiones sobre la obligación de realizar las exigidas por fuerza mayor a las que se ha hecho referencia–⁶⁵.

⁶¹ También el Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza) contiene una triple clasificación de las horas extras distinguiendo entre las de fuerza mayor, las estructurales y las ordinarias o habituales, con términos muy parecidos, aunque no idénticos al Convenio anterior (art. 25).

⁶² Como sucede precisamente en el Convenio de la Empresa “Papelera Navarra” (Sangüesa) que remite al Comité de empresa y a la dirección para el análisis periódico del cumplimiento de este compromiso de supresión (art. 16). También en el Convenio del grupo ENCE (Madrid-Pontevedra) en el que “se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, permitiéndose solamente, las de fuerza mayor” (Art. 4.3). En el Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza), sin embargo, la solución adoptada en relación con las horas habituales no pasa por la supresión pero sí por su sustitución por horas normales, aunque ciertamente dejando un amplio margen de decisión a la dirección de la empresa que “intentará sustituir dentro de lo posible” por horas normales de trabajo y las nuevas contrataciones que de ello deriven (art. 25). Así sucede también con el Convenio de la misma empresa para Sevilla donde se distinguen entre horas extraordinarias por fuerza mayor, coyunturales voluntarias, y ordinarias (art. 24).

⁶³ Art. 19 del Convenio de la Empresa “Pastguren” que concreta los casos en que procede la realización de dichas horas en los siguientes: “Fuerza mayor, es decir cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios o urgentes. - Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. -Por tratarse de un período de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación”.

⁶⁴ Art. 52 del Convenio de la empresa “Smurfit Ibersac” (Iurreta).

⁶⁵ Un ejemplo aislado podemos encontrarlo en la siguiente cláusula: “En todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realiza-

La práctica totalidad de los textos que regulan la realización de las horas extraordinarias fijan también su régimen de compensación. En relación con este concreto aspecto de la regulación del trabajo extraordinario, conviven Convenios que, en línea con lo dispuesto al respecto en el Convenio nacional, adoptan una clara preferencia por la compensación con horas de descanso en lugar de su retribución –una predilección que, en ocasiones, ha llevado a negar con contundencia su compensación económica–, en tanto que en otros la predilección de los negociadores se ha concretado en el abono monetario.

Dentro de los Convenios que pertenecen a la primera tendencia pueden a su vez distinguirse aquéllos en los que se fija un descanso equivalente al período de tiempo extraordinario realizado y los que establecen un período de descanso superior. Esta última ha sido la opción, por ejemplo, del Convenio de Guipúzcoa según el cual “*se compensarán con horas de descanso, equivalentes a 1 hora 20 minutos para las horas normales y nocturnas y 1 hora 40 minutos para las horas festivas, por cada hora extraordinaria trabajada. En ningún caso se compensarán económicamente*”⁶⁶. En esta ocasión, los negociadores han remitido al acuerdo entre la empresa y el trabajador para la determinación de las fechas del disfrute del descanso compensatorio, si bien con el necesario respeto a una serie de criterios que el propio Convenio establece, y, en caso de desacuerdo, a la decisión empresarial⁶⁷.

Algunos Convenios han previsto, sin embargo, un sistema mixto o compuesto, consistente en una compensación en tiempo libre y un abono económico de estas horas, al que se añade en ocasiones el sistema de retribución monetaria cuando no sea posible la compensación por descanso⁶⁸.

ción produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor” (art. 25 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” de Zaragoza; en parecidos términos el art. 24 del Convenio de la misma empresa en Sevilla).

⁶⁶ Art. 10.

⁶⁷ De modo que las que “se trabajen entre enero y agosto, ambos meses inclusive, se deberán descansar dentro del año natural de que se trate. Las trabajadas entre setiembre y diciembre, ambos meses incluidos, se deberán descansar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización”. El precepto prevé en caso de desacuerdo la fijación por parte de la empresa “atendiendo a los criterios de no-coincidencia de descansos entre trabajadores/as y cualquier otra causa que impida el normal desarrollo del proceso productivo”.

⁶⁸ Así se dispone en el Convenio de la empresa “Pastguren” donde se declara prioritario el sistema consistente en un descanso de una hora por cada hora extraordinaria y el cobro del 0,5 de la hora extraordinaria, para el personal en situación de retén; para el resto el descanso de uno por uno se completa con la retribución del 0,5 del precio de la hora extraordinaria. Para el caso de que no resulte posible la compensación por descanso se prevé su retribución en un 1,2 de la hora extraordinaria para el personal en situación de retén, y de 1,5 para el resto de los casos. En esta línea el Convenio de la Empresa “Papelera Navarra” (Cordovilla) fija el incremento del 75% sobre el precio de la hora ordinaria añadiendo como opciones alternativas al abono de las horas extraordinarias, previo acuerdo expreso entre las partes para cada caso, las siguientes: tiempo de descanso igual al trabajado como extraordinario más un 75% del mismo; o bien tiempo de descanso igual al trabajado como extraordinario más el abono, al precio/hora de las horas ordinarias de trabajo, del 75% del número de horas extraordinarias realizadas (art. 18). En esta línea el art. 16 del Convenio de la Empresa “Papelera Navarra”

Esta imposibilidad se reconduce, por lo demás, a la existencia de causas organizativas, técnicas o dificultades de sustitución de un puesto, en un listado no sólo amplio en cuanto a las causas específicamente previstas sino también abierto en cuanto al número de ellas⁶⁹.

En otros Convenios se detecta una cierta tibieza en este punto cuando los negociadores se limitan a dejar constancia de la alternativa entre retribuir monetariamente estas horas, de la forma fijada en el propio Convenio, o proceder a su compensación mediante el correspondiente descanso; o bien cuando se regula el abono económico añadiendo la referencia a la posibilidad de compensar el trabajo extraordinario mediante descanso⁷⁰.

En el lado opuesto a los Convenios que optan por el descanso, impidiendo tajantemente la compensación económica, se encuentran algunos textos, ciertamente minoritarios, que prevén únicamente la retribución de la hora extraordinaria, sin mención alguna a los posibles períodos de descanso compensatorio y, normalmente, aunque ya no se trate de una exigencia legal, con un recargo sobre el precio de la hora ordinaria, en ocasiones con una gran generosidad⁷¹.

En materia de compensación de horas extraordinarias no está de más recordar la doctrina jurisprudencial según la cual la referencia al “abono”

(Sangüesa) dispone para el supuesto de optar por el descanso compensatorio, que éste se disfrutará de tantas horas de descanso, como horas extras trabajadas y además se abonarán al precio/hora de la tabla siguiente, el 75% del número de horas realizadas (art. 16).

⁶⁹ “Como norma general el descanso de dichas horas se realizará, previo acuerdo entre trabajador y el mando correspondiente, dentro del mes siguiente al que se produjeron las horas extraordinarias (las de enero hasta el 28 de febrero, etc), procediendo la Empresa en aquellos casos en los que no sea posible descansarlas dentro del período señalado por causas organizativas, técnicas, dificultades de sustitución de un puesto, etc., al abono de las mismas” (art. 19 del Convenio de la empresa Pastguren). Merece la pena recordar que el Convenio inicia el régimen jurídico de la hora extraordinaria disponiendo que “como objetivo todas las horas extraordinarias sean compensadas por descanso”.

⁷⁰ El Convenio del grupo ENCE (Madrid-Pontevedra), con una regulación especialmente parca de esta materia, se limita a admitir “la posibilidad de compensar” las horas extraordinarias de fuerza mayor, únicas que el Convenio permite, “por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente” (art. 4.3). La retribución de estas horas se regula en un precepto posterior incluido en el capítulo dedicado a las retribuciones (art. 5.3). A esta otra orientación pertenece también el Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza) al disponer que “la horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que, para cada coeficiente, se establece en la tabla anexo núm. 3 y de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del ET, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente” (art. 25); o en parecidos términos el art. 24 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” de Sevilla.

⁷¹ Éste ha sido el modo de compensación previsto en el art. 52 del Convenio “Smurfit-Ibersac” (Iurreta) donde puede leerse: “la prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el Anexo 3 bis. Al fijar estos importes se han tenido en cuenta todos los recargos legales, complementos, pluses y promedios de Antigüedad, la nueva estructura salarial y las demás circunstancias de retribuciones y horarios”. O la opción acogida por el Convenio de la empresa “Kimberly-Clark” (Planta Aranguren) que regula la retribución de estas horas con un recargo del 75% (artículo 27). O el Convenio de la misma empresa (Planta Arceniega) que dispone un incremento del 75% del salario hora para las horas extraordinarias normales, del 100% para las nocturnas y del 125% para las que se realicen en festivos (art. 22).

que, en ocasiones, contienen los Convenios “puede perfectamente ser entendida en el sentido de que el ‘abono’ no exige necesariamente el pago en metálico”, siendo posible también en estos casos “el pago por compensación”⁷².

Finalmente algunos de los Convenios negociados en estos niveles han prestado atención a las formalidades que rodean la realización de estas horas, a veces simplemente, para reiterar lo ya previsto al respecto en la legislación laboral. Así ha ocurrido, por ejemplo, cuando se dispone la entrega mensual a los representantes de los trabajadores, mediante información firmada y sellada, de las horas extraordinarias que hayan sido realizadas individualmente por cada trabajador así como su calificación⁷³. Algún Convenio, sin embargo, parece rebajar la intervención de los representantes de los trabajadores en esta materia, de forma no del todo acorde con la exigencia legal, hasta una mera facultad de la representación de demandar información sobre su realización⁷⁴.

2.2.3. *La regulación convencional de las vacaciones.*

Los Convenios de estos niveles de negociación suelen presentar un nivel de detalle nada despreciable en materia de vacaciones, muchas veces superando al propio Convenio nacional. Como ejemplo paradigmático puede citarse el Convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” (Iurreta) que presenta una de las regulaciones más exhaustivas del conjunto de Convenios analizados, dedicando toda una sección, integrada por cuatro preceptos, al descanso anual (arts. 35 a 38)⁷⁵.

⁷² STS 15 de diciembre de 1997 (Ar. 9477), y ello aunque el Convenio, analizado por el TS en aquella ocasión, hacía referencia al “abono” y al “precio” de la hora (“se abonará a razón de multiplicar por 1’75% el precio de la hora ordinaria”).

⁷³ Art. 10 del Convenio de Guipúzcoa. De nuevo el Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias” reproduce en este punto la información mensual prevista en los mismos términos en la regulación convencional estatal: “La dirección informará mensualmente a los representantes legales sobre el número de las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias” (art. 25 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” de Zaragoza; en términos prácticamente idénticos el art. 24 del Convenio de la misma empresa en Sevilla).

⁷⁴ Es el caso del Convenio de la empresa “Pastguren” en el que se dispone: “El Comité de Empresa podrá demandar información detallada a la Empresa sobre las horas extras que se realicen en fábrica” (art. 19).

⁷⁵ En el lado contrario, como Convenio que contiene una parca regulación de esta materia puede citarse el de la empresa “Kimberly-Clark” (Planta Aranguren) que despacha esta cuestión disponiendo que “como norma general se establece que el período de vacaciones anuales será de 25 días laborables, que se disfrutarán preferentemente del 15 de junio al 15 de octubre” (art. 20). O, con mayor parquedad aún el Convenio de la empresa “Cartonajes vir” donde se dispone únicamente que “el régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales” (art. 9), si bien contiene una adhesión al Estatal de Artes Gráficas.

Obviamente es la fijación de los días de vacaciones el aspecto regulado con una mayor frecuencia. En este punto concreto parecen primar en el sector los Convenios que fijan un número anual de días naturales de vacaciones, normalmente coincidente con el mínimo legalmente previsto. Por el contrario, constituyen minoría los Convenios que reconocen directamente un período vacacional por encima del mínimo legalmente previsto. Pertenece a este grupo el Convenio de la empresa "Pastguren", donde se reconocen 31 días naturales, de los que al menos 25 serán laborables⁷⁶.

Al regular este aspecto concreto de las vacaciones los Convenios suelen acompañar la fijación del período vacacional de una referencia al mínimo de días laborables que dicho período debe contener, como hace el propio Convenio nacional (treinta días naturales de los que al menos 24 serán laborables). Así, por ejemplo, se encuentran en el sector Convenios que han fijado unas vacaciones de treinta días naturales "de los cuales al menos 25 serán laborales"⁷⁷, o el mismo número de días anuales "de los cuales al menos 26 serán laborables"⁷⁸, o un total de "23 días laborables" seguido de la matización según la cual "en ningún caso las vacaciones serán inferiores a 30 días naturales" y con el reconocimiento de dos días añadidos cuando al menos el 50% de las vacaciones se disfrutan en los meses de octubre a mayo, ambos incluidos⁷⁹.

Algunos textos convencionales ofrecen además criterios, más o menos acabados sobre el período concreto de disfrute, siendo numerosos los Convenios que fijan como período de disfrute el estival⁸⁰, al menos como preferencia, en sintonía con lo previsto en el Convenio estatal⁸¹, a lo que se añade, en alguna ocasión, otras reglas como el carácter rotativo⁸², o bien la referencia a su posible fraccionamiento "*si lo exigen las necesidades del servicio o a petición del trabajador*"⁸³, en lo que constituye un ejemplo, poco

⁷⁶ Art. 18.

⁷⁷ Art. 9.5 del Convenio de la empresa "Celulosas de Asturias". En parecidos términos el Convenio de la empresa "Kimberly-Clark" (Planta Arceniega) reconoce un período vacacional de "25 días laborables anuales y no inferior a 30 naturales" (art. 10).

⁷⁸ Art. 8 del Convenio de Guipúzcoa. O el art. 7 del Convenio de la empresa "Sarrió Papel y Celulosa".

⁷⁹ Arts. 35 y 37 del Convenio de la empresa "Smurfit-Ibersac" (Iurreta).

⁸⁰ Art. 36 del Convenio de la empresa "Smurfit-Ibersac" (Iurreta). Art. 18 del Convenio de la empresa "Pastguren".

⁸¹ Art. 9.5 del Convenio de la empresa "Celulosas de Asturias". Art. 8 del Convenio de Guipúzcoa; art. 10 del Convenio de la empresa "Kimberly-Clark" (Planta Arceniega); art. 26 del Convenio de la empresa "Daniel Aguió Panisello" (Zaragoza) que añade que "se concederán de acuerdo con las necesidades del servicio. Bajo la premisa y necesidad del referido servicio, podrán establecerse diferentes turnos de vacaciones con el fin de minimizar en lo posible paradas de producción".

⁸² Art. 8 del Convenio de Guipúzcoa. O el art. 7 del Convenio de la empresa "Sarrió Papel y Celulosa". O bien el art. 11 del Convenio de la empresa "Industrias Celulosa Aragonesa", que fija además un equipo de correturnos.

⁸³ Art. 4.4 del Convenio del grupo ENCE (Madrid-Pontevedra). En relación con el posible fraccionamiento, silenciado en el ET, el Convenio n° 132 de la OIT dispone lo siguiente en su art. 8.2: "salvo si está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada, y siempre que por la duración de sus servicios la perso-

preciso, de flexibilidad tanto a favor del empresario como del propio asalariado que es completado a continuación al señalar que su disfrute *“podrá realizarse en uno o dos períodos a elección del empleado. La división en mayor número de períodos, deberá ser autorizada expresamente por el Director correspondiente del que dependa el empleado afectado”*⁸⁴.

En ocasiones, junto a este régimen de aplicación al conjunto de la plantilla, algunos Convenios incorporan reglas específicas para determinados colectivos, como sucede para el personal “non stop”⁸⁵, o para el personal a turnos a los que se aplica un régimen de disfrute distinto al previsto con carácter general⁸⁶. O, incluso, en relación con los trabajadores designados por la empresa para la ejecución de trabajos u obras necesarias en caso de cierre por vacaciones, respecto a los cuales el Convenio traslada el régimen específico de su período vacacional (forma y disfrute) al acuerdo directo con los interesados⁸⁷.

En este sector existe alguna regulación convencional en la que se reconoce al personal de jornada partida el derecho a las vacaciones de forma peculiar. Así, por ejemplo sucede cuando tras reconocer el derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones para todos los trabajadores se señala no obstante que *“los días de vacaciones para el personal de jornada partida se sustituyen por 22 jornadas efectivas de trabajo, que se podrán dividir en dos períodos de tiempo, el menor de los cuales será de cinco días efectivos de trabajo como mínimo, a no ser que se destinen a atender urgencias familiares o análogas, en cuyo caso, podrá ser menor que los cinco días citados”*⁸⁸.

Las previsiones sobre el tiempo vacacional se completan en algunos Convenios, los menos, con aquellas otras referidas a su retribución. La generalidad de los textos analizados mencionan expresamente el carácter retribuido de las vacaciones, menos común resulta que, al menos en el mismo precepto dedicado a la regulación del período vacacional, esta previsión se acompañe de los conceptos que integran el salario en este período, una práctica esta última poco extendida que debiera contar con un mayor predicamento en la práctica negocial por lo que tiene de solución de unos de los mayores interrogantes que presenta en esta materia la regulación estatutaria (a salvo de las posibles previsiones que pudieran encontrarse en los preceptos dedicados al régimen retributivo). El generalizado

na interesada tenga derecho a tal período, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas”.

⁸⁴ Art. 4.4 del Convenio del grupo ENCE (Madrid-Pontevedra).

⁸⁵ Art. 9.5 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”; art. 10 del Convenio de la empresa “Kimberly-Clark” (Planta Arceniega).

⁸⁶ “En lo que se refiere al personal de turnos, las vacaciones se realizarán según se recoge y regula en los respectivos Calendarios y de acuerdo con las decisiones que se tomen sobre flexibilidad” (Art. 36 del Convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” (Iurreta)).

⁸⁷ Art. 26 Convenio de la empresa “Daniel Aguió Panisello” (Zaragoza).

⁸⁸ Art. 4.6 Convenio Colectivo del Grupo Empresarial ENCE, SA, para el centro de trabajo de Huelva.

silencio convencional sobre este extremo de las vacaciones no impide localizar Convenios que reconocen el derecho a percibir determinados pluses, como los de turnicidad, toxicidad, nocturnidad o compensación por jornada continuada⁸⁹. O bien el salario correspondiente al plus ‘non-stop’ así como el importe correspondiente a cinco días por plus de nocturnidad⁹⁰. En ocasiones se reconoce para este período una remuneración “*de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión de las retribuciones especiales*” a lo que se añade el listado de conceptos que integran esta remuneración: salario base, complemento calificación, antigüedad, prima abonada en el Centro durante el período en que se disfruten, plus de asiduidad, y, en su caso, plus de turno y plus personal así como el plus por trabajo nocturno⁹¹.

Junto a las clásicas reglas convencionales sobre el período de disfrute y la retribución, los Convenios del sector Papel suelen prestar también atención a las distintas vicisitudes que pueden afectar al trabajador y a su repercusión en las vacaciones. Lo que, en general, constituye una práctica digna de secundar. Las circunstancias que suelen ser previstas a estos efectos se centran básicamente en la situación de incapacidad temporal y su incidencia en el período vacacional, en el personal de nuevo ingreso y en los que finalizan su relación laboral.

Algunos Convenios han incorporado en su texto un tratamiento especialmente extenso de estas eventualidades, como sucede, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias” donde se reglamenta sobre determinadas circunstancias optando por las siguientes soluciones: para el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal al inicio del período de disfrute se dispone el retraso del comienzo de las vacaciones, al que se añaden otras reglas. La hospitalización cuando el trabajador se encuentra ya disfrutando de las vacaciones es motivo de interrupción de su disfrute. La situación de incapacidad temporal de los trabajadores a final de año sin haber disfrutado totalmente de las vacaciones correspondientes lleva aparejada una compensación económica⁹².

⁸⁹ Art. 9.5 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”. A este grupo pertenece también al Convenio de la empresa “Onena Bolsas de Papel” (art. 20).

⁹⁰ Art. 18 del Convenio de la empresa “Pastguren”.

⁹¹ Art. 38 del Convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” (Iurreta). Precisa también los complementos a percibir durante este período el art. 17 del Convenio de la empresa “Papelera Navarra” (Cordovilla).

⁹² “El personal que al inicio del período señalado para sus vacaciones se encuentre en situación de incapacidad temporal retrasará el comienzo de sus vacaciones hasta recibir el alta médica, momento en que comenzará a disfrutar las mismas hasta la finalización del citado período, si éste aún no hubiera finalizado: Los días de vacaciones pendientes de disfrutar a la finalización del citado período los disfrutará dentro del año y cuando las necesidades de la Empresa lo permitan. Si , en el momento de producirse el alta médica, el número de días de vacaciones pendientes de disfrute fuera superior al número de días restantes en el año, disfrutará exclusivamente éstos. El personal que durante el disfrute de sus vacaciones sea hospitalizado verá interrumpidas sus vacaciones hasta recibir el alta hospitalaria, momento en

Con una notable menor extensión el Convenio de la provincia de Guipúzcoa, en primer lugar, reproduce en sus propios términos la regla contenida en el Convenio estatal que reconoce, al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, el derecho a la parte proporcional de las vacaciones, y según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo⁹³.

En segundo lugar atiende el Convenio a la repercusión sobre el disfrute de las vacaciones que tendrá una eventual situación de incapacidad temporal del trabajador, derivada de accidente laboral en el centro de trabajo o “*in itinere*”, que de lugar a hospitalización o enfermedad profesional, al inicio del período de disfrute de la misma, y ello para declarar la interrupción del período por el tiempo en que dicha situación se mantenga⁹⁴. En estos casos los días correspondientes afectados por la interrupción se disfrutarán dentro del año natural y en las fechas que decida la empresa⁹⁵.

En otros Convenios la solución común para el caso del personal de nuevo ingreso consiste también en el reconocimiento de la parte proporcional correspondiente a los meses trabajados⁹⁶. Igualmente la solución más extendida para el caso de cese del trabajador pasa por un reconocimiento de la parte proporcional del período no disfrutado computándose

que reanudarás las mismas hasta la finalización del período vacacional, si este aún no hubiera finalizado. Los días de vacaciones pendientes de disfrutar a la finalización del citado período los disfrutará dentro del año y cuando las necesidades de la Empresa lo permitan. Si en el momento de producirse el alta hospitalaria, el número de días de vacaciones pendientes de disfrute fuera superior al número de días restantes en el año, disfrutará exclusivamente éstos. Los trabajadores que, por encontrarse a final de año en situación de incapacidad temporal, pierden el derecho a disfrutar una parte o a totalidad de sus vacaciones reglamentarias percibirán en el momento de su alta una compensación económica voluntaria cuando dentro del año correspondiente hubieran disfrutado un número de días de vacaciones inferior al que resulte de aplicar la parte proporcional al período de servicio efectivo prestado durante el mismo. El importe de la compensación anterior se obtendrá multiplicando el número de días a favor del trabajador por la retribución diaria que corresponde al período de disfrute de vacaciones. La fracción de día se redondeará siempre a favor del trabajador” (art. 9.5).

⁹³ Art. 8 del Convenio de Guipúzcoa.

⁹⁴ Art. 8 del Convenio de Guipúzcoa. En ocasiones, también ha resultado ser la interrupción la adoptada para los casos de enfermedad común o accidente no laboral acaecidos cuando el trabajador ya se encuentra disfrutando de las vacaciones, como sucede cuando se dispone que en caso de resultar afectado por enfermedad “común o accidente no laboral, interrumpirá aquellas siempre que aporte justificante médico de baja” (Art. 34 del Convenio de la empresa “Papelera Navarra” (Cordovilla).

⁹⁵ Esta última solución es también la acogida en el Art. 18 del Convenio de la empresa “Pasturen”. Puede verse en esta línea el Convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” (Iurreta) donde se dispone también la interrupción por baja: “En cualquier caso, y salvo que la situación de incapacidad continúe, el trabajador deberá reincorporarse al trabajo en la fecha prevista, reiniciando el disfrute de los días interrumpidos cuando las necesidades del Servicio lo permitan, y dentro del año al que correspondan” (Art. 35).

⁹⁶ Así, por ejemplo, se dispone que el trabajador “disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo (Art. 35 del Convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” Iurreta). Esta misma solución también para caso de cese: “El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la

la fracción de mes por mes completo⁹⁷. Menos habitual es encontrar cláusulas que, del lado contrario, prevean la eventualidad del disfrute completo de las vacaciones seguido del cese del trabajador en la empresa, normalmente para disponer la retención en la liquidación del importe de los días disfrutados que no han sido devengados⁹⁸.

En relación con el cese en el trabajo debe recordarse que, frente al silencio que al respecto mantiene el art. 38 ET, algunas normas internacionales y comunitarias admiten la sustitución económica del período no disfrutado cuando finaliza la relación laboral; un supuesto el anterior que constituye la excepción a la prohibición de que de forma clara y contundente se prevé en el art. 38.1 ET⁹⁹. Por otra parte, constituye una rareza incluir en el régimen convencional de las vacaciones una mención expresa a la prohibición legal de su compensación en metálico¹⁰⁰.

En ocasiones la interrupción del período de vacaciones en casos de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional queda matizada por el propio texto convencional¹⁰¹. Así sucede, por ejemplo, cuando se dispone que quedará interrumpido cuando al inicio del disfrute se esté en situación de IT (por accidente de trabajo o enfermedad profesional) si bien en los casos de IT *“que dé lugar a hospitalización, dicho período quedará interrumpido a partir del 8º día de hospitalización”*¹⁰².

Finalmente se encuentran en la práctica convencional del sector otras previsiones con una menor presencia, a pesar de su bondad, y que constituyen la periferia del núcleo convencional en esta materia. En este sentido merece la pena destacar algunas disposiciones convencionales, desgraciadamente minoritarias, en las que se presta atención a las responsabilidades familiares de los trabajadores. Así sucede, por ejemplo, en algún Convenio, según el cual, cuando exista régimen de turnos de vacaciones, se reconoce preferencia a los trabajadores con responsabilidades familiares para hacer coincidir las suyas con los períodos de vacaciones escolares. En concreto

parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo” (Art. 4.4 del Convenio del grupo ENCE (Madrid-Pontevedra).

⁹⁷ Art. 37 del Convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” (Iurreta).

⁹⁸ Art. 35 del Convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” (Iurreta).

⁹⁹ Como ha sido el caso de la Directiva 93/104 (art. 7) o del art. 11 del Convenio n° 132 de la OIT, según el cual, en estos casos el trabajador “tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente”.

¹⁰⁰ Convenio de la empresa “Daniel Aguió Panisello” (Zaragoza) que dispone “las vacaciones anuales se disfrutarán dentro del año natural a que correspondan y no podrán compensarse en metálico en todo ni en parte” (art., 26).

¹⁰¹ Por ejemplo, cuando se dispone: “Si a juicio de la Dirección de la empresa la causa de la IT de accidente no tuviese justificación bastante, reunirá la Comisión de interpretación del Convenio para adoptar una decisión tras recabar la información necesaria” (Art. 18 del Convenio de la empresa “Pastguren”).

¹⁰² Art. 7 del Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa”.

el precepto al que se hace referencia presenta el siguiente tenor: “*Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Con objeto de equiparar las condiciones, se ampliará un sistema rotativo en el disfrute de aquélla*”¹⁰³.

Tampoco suele ser habitual que el precepto reservado a las vacaciones contenga atribuciones a los representantes de los trabajadores, sólo de forma esporádica algún Convenio menciona la facultad de la representación de los trabajadores de ser informada por escrito del calendario fijado por la empresa¹⁰⁴. En alguna ocasión el Convenio atribuye a esta representación una competencia de mayor intensidad consistente en la elaboración del calendario conjuntamente con la empresa¹⁰⁵. En otras ocasiones, sin embargo, la planificación de las vacaciones se deja en manos de la decisión conjunta de la empresa y los trabajadores, al disponerse que la misma “*se establecerá mediante diálogo entre Empresa y trabajadores, estando, en caso de desacuerdo, a lo previsto en la normativa legal vigente*”¹⁰⁶.

3. EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS Y EN EL SECTOR DE PRENSA

3.1. La regulación del tiempo de trabajo en los Convenios Nacionales

El Convenio Nacional del sector de Artes Gráficas dedica un extenso capítulo a la regulación de “jornada de trabajo, horario y descanso” (capítulo 8), en el que destaca un tratamiento especialmente exhaustivo de la jornada. Contrasta con esta detallada regulación la que ofrece el Convenio Nacional del sector de Prensa no diaria con un capítulo sobre el tiempo de trabajo claramente más parco y escueto (capítulo V). En un lugar intermedio en cuanto a la extensión de la regulación sobre esta materia se encuentra el estatal del sector de Prensa Diaria que, como los anteriores, también dedica un capítulo al “tiempo de trabajo y descanso” (capítulo VI).

3.1.1. La jornada máxima y su distribución

Comenzando por el Convenio que ha dedicado a esta materia un mayor número de previsiones, debe señalarse que el Nacional de Artes Gráficas fija para el año 2004 y con carácter general una jornada laboral anual de 1.784 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada (art. 8.1). Para el año 2005 se prevé una jornada anual de 1.776

¹⁰³ Art. 35 del Convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” (Iurreta).

¹⁰⁴ Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”.

¹⁰⁵ Art. 26 Convenio de la empresa “Daniel Aguió Panisello” (Zaragoza).

¹⁰⁶ Art. 34 del Convenio de la empresa “Papelera Navarra” (Cordovilla). El Convenio de esta empresa para Sangüesa contiene un régimen peculiar de vacaciones mediante ciclos (art. 35).

horas de trabajo efectivo¹⁰⁷. Estas previsiones se acompañan de las disposiciones siguientes: en primer lugar, el Convenio respeta las jornadas inferiores que se vinieran disfrutando en la empresa con anterioridad a su entrada en vigor. En segundo lugar, regula la “pausa para el bocadillo”, para negarle su consideración como tiempo de trabajo efectivo y para mantener las que ya existieran con anterioridad, cuya duración podrá ser modificada, además, por pacto entre la empresa y los trabajadores. Por el contrario, sí tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo las ausencias justificadas que el propio Convenio prevé.

El texto convencional ofrece además una delimitación de lo que deba considerarse como tiempo de trabajo efectivo, en términos prácticamente equivalentes, aunque no idénticos, a lo dispuesto en el art. 34.5 ET. De esta forma, *“el tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él”* (art. 8.1.3).

Este régimen general se acompaña en el texto convencional de una serie de *“excepciones al régimen de jornada normal”* (art. 8.1.2), de la prolongación de la jornada por circunstancias no programadas, así como del régimen aplicable a la modificación de la jornada normal de trabajo (art. 8.1.3). En el primero de los casos el Convenio se refiere a un variado conjunto de trabajadores cuya jornada queda sometida a un régimen específico, donde es habitual la utilización del cómputo semanal en lugar del anual. Tal sucede con el personal que trabaje en turno de noche *“cuya jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, manteniéndose los períodos de descanso, si los hubiera, siempre que el tiempo de presencia alcance el número de horas señalado”*; con los linotipistas y monotipistas *“cuya jornada de trabajo será de treinta y seis horas semanales o la inferior que, en su caso tuvieran reconocida”*, aunque permitiendo su sujeción a la jornada normal prevista en el Convenio mediante pactos entre el trabajador y la empresa¹⁰⁸; con los porteros que disfruten de casa-habitación y los guardas al cuidado de una zona limitada con casa-habitación a los que no se les exija una vigilancia constante; con los porteros, guardas y vigilantes distintos a los anteriores a los que se asigna un máximo de 54 horas semanales *“con abono de las que excedan de la jornada normal como extraordinarias”*; y, finalmente, con los técnicos y operarios encargados de poner en marcha o cerrar el trabajo *“cuya jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente preciso”* de forma que el exceso del tiempo sobre la jornada normal *“se abonará como horas extraordinarias”*.

¹⁰⁷ Se produce así una reducción de la jornada anual pactada que, con el Convenio anterior, se había fijado en 1.792 horas.

¹⁰⁸ De modo que “las empresas y los trabajadores podrán establecer libremente pactos individuales en los que la jornada sea la normal establecida, con la valoración de puesto de trabajo que se consigna en la tabla correspondiente”.

Por su parte, la prolongación de la jornada es permitida por el Convenio en casos de “*sobrecarga de trabajo extraordinario por necesidades no programadas*”, de modo que “*podrá la dirección de la misma establecer un horario más prolongado, con veinticuatro horas de preaviso, sin sobrepasar las diez horas diarias y las cincuenta horas semanales, respetando, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo a jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señalado*”; matizando a continuación que “*en ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá generar tipo alguno de jornada permanentemente diferenciada, en cuanto a su cómputo semanal*” y disponiendo en todo caso la compensación en descanso de esta prolongación de la jornada, no procediendo la compensación mediante percepciones económicas. Es digno de destacar, por otra parte, y dada la poca frecuencia con las que se encuentran disposiciones convencionales de este tipo, la exclusión expresa de los trabajadores con responsabilidades familiares¹⁰⁹.

Debe tenerse en cuenta que el propio Convenio, al margen ya de la concurrencia de estas circunstancias no programadas, permite la adopción de un horario irregular según la época del año mediante el correspondiente acuerdo entre la empresa y la representación unitaria de los trabajadores, un horario irregular que, además, deberá respetar el número de horas laborales al año así como el descanso mínimo de 12 horas legalmente previsto¹¹⁰.

Se cierra el precepto dedicado a la jornada con una pormenorizada regulación de la modificación de la jornada normal de trabajo por necesidades imprevistas y coyunturales, permitiendo al empresario proceder a dicha alteración –con sujeción a unos estrictos criterios que el mismo precepto convencional prevé–, previa comunicación de la misma tanto a los trabajadores afectados como a sus representantes e, incluso, a la comisión

¹⁰⁹ Sobre esta prolongación de la jornada el precepto en este punto continúa disponiendo lo siguiente: “previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada quedan exceptuados de lo aquí convenido: 1. Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases; 2. Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible. 3 Quienes trabajen en período nocturno entre las veintidós y las seis horas del día siguiente. 4 Estos excesos de jornada no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos”, en sintonía, en este último caso, con lo previsto en el art. 41 ET.

¹¹⁰ En este caso procede la compensación de “los excesos de trabajo que se puedan producir en una determinada época del año, con tiempo de descanso en aquella otra en que disminuya la actividad de la empresa. En las épocas en que aumente la producción de la empresa, la jornada máxima ordinaria podrá ser de hasta diez horas diarias o cincuenta horas semanales, salvo acuerdo de las partes en contrario. Se respetará, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido” (art. 8.1.3 b).

paritaria. En dicha comunicación deberán constar las personas afectadas, los días propuestos, la jornada a realizar así como las condiciones del descanso compensatorio¹¹¹.

Finalmente, el Convenio remite el horario concreto de cada empresa a la decisión de esta última “*con el informe de los representantes legales de los trabajadores*” de modo que se considera “*facultad privativa de la empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crea necesario y conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en este Convenio*” (art. 8.2). Recuérdese en este punto lo previsto en el art. 41 ET en relación con la modificación sustancial de condiciones de trabajo, entre otras, del régimen de trabajo a turnos. Igualmente remite la forma de realizar la recuperación del trabajo en fiestas no reglamentarias al común acuerdo entre las empresas y los trabajadores (art. 8.3).

El Convenio Estatal para el sector de la Prensa Diaria, por su parte, fija la jornada máxima anual para los dos primeros años de vigencia (2000-2001) en 1.638, que desciende hasta las 1.620 horas para el tercer año (2002). Esta previsión se completa con una referencia al módulo diario para señalar que “*la jornada mínima diaria de un trabajador a tiempo completo no podrá ser inferior a cinco horas*”, computándose conforme a lo establecido en el art. 34.5 ET¹¹², con el necesario respeto de los descansos legalmente establecidos, así como con la posibilidad de su distribución irregular de lunes a domingo (art. 24).

Esta última genérica previsión sobre el posible establecimiento de una jornada irregular viene acompañada, sin embargo, de una disposición

¹¹¹ El precepto señala a tal efecto que “para llevar a cabo lo previsto en este apartado se tendrá en cuenta lo siguiente: 1. Las modificaciones de jornada propuestas solamente podrán afectar a un mismo trabajador una sola vez al mes y en meses alternos. El horario de los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa no podrá ser superior a seis horas 2. No se podrán utilizar para ello los períodos nocturnos comprendidos entre las veintidós y las seis horas del día siguiente. Se respetarán siempre los períodos mínimos de descanso de doce horas entre jornadas. 3. No afectarán estas modificaciones de jornada a los contratados como aprendices ni a los menores de dieciocho años. 4. Se tendrán en cuenta las situaciones personales de los trabajadores previstas en los números 1, 2 y 4 del apartado c) de este mismo artículo. 5. Las horas realizadas durante los mencionados días se compensarán siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas. Salvo acuerdo entre las partes, esta compensación tendrá lugar en el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes. 6. Cada hora trabajada en los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa se compensarán por una hora y treinta minutos de descanso. 7. Con la finalidad de que la Comisión Mixta realice un seguimiento permanente de la aplicación correcta de lo dispuesto en este apartado d), las empresas que lo vayan a utilizar deberán comunicarlo previamente a la Comisión. La comunicación a la Comisión Mixta será imprescindible para la validez de la medida. 8. Asimismo, durante el mes de diciembre de 1996 (*sic*), la Comisión Mixta realizará un estudio y valoración de la aplicación y eficacia de lo dispuesto en este apartado, debiendo acordar, en su caso, su mantenimiento o rectificación en las condiciones que se convengan. 9. Estas modificaciones de jornada no podrán afectar a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, Reyes, 1 de Mayo, las fiestas oficiales locales, ni al fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados cuando éstas comenzasen en lunes” (art. 8.1.3 d).

¹¹² De tal forma que “El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo” (art. 34.5 ET).

según la cual “cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, las empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley”. Admite así el Convenio la celebración de acuerdos de empresa con tal contenido si bien exigiendo la concurrencia de razones que así lo permitan.

En todo caso, el control de la jornada irregular pactada es encomendada desde el Convenio a las empresas y las representaciones legales de los trabajadores para lo cual, según el Convenio dispone, se reunirán con una cadencia cuatrimestral.

Llama la atención la pormenorizada regulación que el Convenio dedica a los descansos semanales fijados con carácter general en dos días semanales ininterrumpidos “sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose en todo caso, la jornada máxima anual” convencionalmente fijada¹¹³. Igualmente exhaustivo ha sido el tratamiento del calendario de modo que “I. Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente, a efectos de lo cual los representantes de los trabajadores emitirán informe previo a las direcciones acerca de su postura respecto al calendario. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural. II. Sin perjuicio de lo anterior, y durante el primer año desde la publicación en el ‘Boletín Oficial del Estado’ del presente Convenio Colectivo, las empresas podrán elaborar el calendario mensualmente, exponiendo

¹¹³El régimen del descanso semanal queda sujeto a los siguientes criterios: “II. El descanso semanal podrá ser rotativo de lunes a domingo, ambos inclusive para todo el personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26.1 respecto al personal de redacción. La distribución de la jornada de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente se hará de forma que al menos una vez cada cuatro semanas, el descanso semanal al que se hace referencia en este artículo coincida con sábado y domingo. III. Excepcionalmente las empresas podrán variar el sistema de descansos al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, previa comunicación a los representantes de los trabajadores de aquellas empresas que deban llevar a cabo esta medida. IV. El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al trabajador o trabajadores afectados con al menos tres días de antelación. V. El día de descanso alterado de conformidad con lo establecido en el párrafo III de este artículo, deberá ser compensado con día y medio, dentro de las cuatro semanas anteriores o posteriores a la alteración. VI. El día de descanso alterado podrá ser adicionado, cuando las necesidades productivas y organizativas lo permitan, a otro de los correspondientes a las cuatro semanas anteriores o posteriores a la modificación del sistema de descanso. VII. Asimismo, el día de descanso se podrá acumular, si ello fuere posible a las vacaciones de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de este Convenio” (art. 24 b).

el mismo en el centro de trabajo durante el mes de vigencia de dicho calendario. Tanto para el apartado I como para el apartado II del presente artículo, los calendarios incluirán el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales) y las fechas de disfrute de las vacaciones” (art. 25). Como se comprobará algunas de estas previsiones suponen la plasmación en el texto convencional de lo previsto en la norma correspondiente como sucede con la intervención de los representantes de los trabajadores¹¹⁴, o con la publicación del calendario en el centro de trabajo (art. 34.6 ET).

El Convenio fija un horario específico para el personal de redacción a fin de dotar a este colectivo de una flexibilidad requerida por la propia naturaleza del trabajo prestado. En este punto el Convenio se expresa en los siguientes términos: “I. Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción (...) tendrá asignado un horario básico, de conformidad con lo contemplado en el artículo 24.B.II, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios. II. Los responsables de cada una de las secciones de las que se componen las redacciones de los diarios, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por las direcciones de las empresas, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia. III. Aquellos trabajadores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de las direcciones de las redacciones de las empresas, que apliquen el presente Convenio, para cubrir aquellas necesidades informativas de carácter extraordinario o eventual, en todo caso respetando siempre los descansos mínimos entre jornadas del artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajados. La libre disposición a que se hace referencia en este artículo se abonará en la forma que se venga realizando en las empresas” (art. 26).

Finalmente, y para concluir con el repaso de las previsiones sobre la jornada y horario contenidas en los Convenios suscritos a este nivel, debe hacerse referencia a las disposiciones que sobre esta materia se encuentran en el Convenio Nacional para el sector de la Prensa no Diaria.

¹¹⁴ Recuérdese que el RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo reconoce a los órganos de representación el derecho a “ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores” (disposición adicional tercera). Por otro lado, regula el Convenio el control del cumplimiento de la jornada de modo que “todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que las direcciones de las empresas en cada momento estimen más adecuados. En cualquier caso, las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación” (art. 27). En todo caso debe recordarse el derecho a la emisión de informes -no a una mera información- que los órganos de representación tienen reconocido por el ET, entre otras materias, en casos de “implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo” (art. 64.1.4º ET).

En este texto convencional se establece una jornada laboral, para todos los trabajadores incluidos en su ámbito, de 36 horas semanales en invierno y 35 horas semanales en jornada continuada durante el período estival. Con una fijación de una jornada diaria de 9 horas, con un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas y semanal de dos días de descanso consecutivos, preferentemente sábados y domingos (art. 27). Como puede observarse, el Convenio, que fija para parte del año las deseadas 35 horas, se separa de lo que viene siendo habitual en la práctica convencional y que pasa por una fijación de la jornada en cómputo anual, al tiempo que prescinde de mejorar tanto el tope máximo de jornada diaria fijada en el ET como el mínimo de descanso diario previsto en este último. Sí mejora el precepto, sin embargo, el período de descanso semanal para los trabajadores mayores de 18 años fijado en la norma estatutaria en un mínimo de día y medio ininterrumpido (art. 37.1 ET).

El precepto dedicado a la jornada regula también la “ayuda de comida” para el personal con jornada partida. En concreto, *“las empresas abonarán 6.70 euros en concepto de ayuda de comida, cuando se imponga la jornada partida a aquellos productores que la tuvieran continuada. De igual manera las empresas que tuvieran establecida la jornada partida abonarán a sus productores la cantidad de 6.70 euros diarios, en concepto de ayuda de comida o, caso contrario, la compensarán en descanso para comer de hora y media. Si el trabajador, o los trabajadores, renunciaran a período de descanso, por disfrutar de otro de menor duración a su conveniencia no tendrá derecho a percibir la ayuda económica”*.

Contiene también el Convenio alguna previsión sobre el calendario laboral, que incluye por lo demás alguna mejora por lo que se refiere a la intervención de los órganos de representación, de modo que *“anualmente se elaborará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el calendario laboral, teniendo en cuenta las limitaciones fijadas en el presente Convenio Colectivo. Debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, antes del 1 de enero de cada año”* (art. 26).

3.1.2. La regulación convencional de las horas extraordinarias

Los tres Convenios suscritos a nivel nacional en estos sectores dedican un precepto específico a la regulación de las horas extraordinarias, de considerable amplitud en el caso de los Convenios Nacionales de los sectores de Artes Gráficas y de Prensa Diaria, escueto sin embargo en el Convenio del sector de la Prensa no Diaria.

Los Convenios de los dos primeros sectores mencionados contienen algunas referencias a las limitaciones del trabajo extraordinario, si bien con una cierta tibieza el Convenio del sector de Artes Gráficas y una mayor contundencia el de la Prensa Diaria. Así, el primero de los Convenios citados se limita a dejar constancia del criterio coincidente de

los firmantes “*en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias*” (art. 8.7). Por su parte, el segundo comienza la cláusula convencional con el acuerdo de los firmantes de suprimir las horas extraordinarias habituales (art. 30.1)¹¹⁵.

Ambos Convenios incluyen en su respectiva cláusula una delimitación de las horas extraordinarias según la cual “*Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución semanal que en cada momento realice la empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8.1.3, apartado c) de este Convenio y, en todo caso, las que excedieran de diez diarias*” (art. 8.7 Convenio Nacional de Artes Gráficas); o bien, “*las que excedan de la jornada anual pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores*” (art. 30 del Convenio Nacional del sector de la Prensa Diaria). Ambos Convenios han renunciado a fijar un tope anual inferior a las ochenta horas legalmente previstas.

Sin embargo, únicamente el Convenio del sector de Artes Gráficas realiza una clasificación de estas horas, no desconocida en la práctica negocial, en los siguientes términos: en primer lugar el texto alude a las horas extraordinarias de fuerza mayor, entendiendo por tales “*las que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas*”. En tanto que “*el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente*” se califican como horas “ordinarias”. Añadiendo, además, la prohibición de realizar horas extraordinarias en el intervalo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Los dos textos convencionales a los que se viene aludiendo atienden a la compensación de estas horas bien limitándose a recordar la opción entre su compensación por tiempo libre o su abono monetario, prevista en la legislación laboral, o bien declarando preferente la primera vía de compensación. Así, el Convenio del sector de Artes Gráficas se limita a disponer que “*su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente*”. Llama la atención la solución adoptada en este caso por los negociadores si se tiene en cuenta la distinta solución adoptada en la regulación de otros aspectos del tiempo de trabajo, donde de forma tajante se dispone la compensación del trabajo realizado mediante descanso, prohibiendo su compensación económica. Como se recordará tal ha sido la opción consagrada al regular tanto la compensación por prolongación de la jornada debida a circunstancias no programadas como

¹¹⁵ Sobre esta práctica convencional y su conexión con las disposiciones del AINC puede verse lo dicho al analizar esta materia en el Sector del Papel.

la compensación de las horas realizadas habiéndose decidido por la empresa una modificación de la jornada normal de trabajo en los términos permitidos en el propio Convenio.

El Convenio Nacional del sector de la Prensa Diaria contiene, sin embargo, una preferencia por la compensación con descanso si bien, añade, *“siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas”*. La efectiva opción queda remitida bien a la decisión del empresario bien al pacto en el seno de la empresa, en una oscura previsión donde no queda claro si el pacto al que se refiere es un pacto colectivo o se trata de uno de alcance individual como, por lo demás, permite el art. 35.1 ET en defecto de opción en Convenio. A falta de dicho pacto el Convenio, que sigue sin optar directamente por una u otra alternativa, se limita a establecer que *“el sistema de compensación de las horas extraordinarias será de 1,5 horas por cada hora extraordinaria realizada, o bien mediante la retribución de dichas horas al precio de la hora habitual de trabajo, incrementada en un 25%”*. La regulación convencional del sistema de compensación de las horas realizadas concluye con una remisión expresa a lo dispuesto al respecto en el art. 35. 2 ET, a efectos del cómputo de estas horas y de su compensación. Como se recordará el precepto legal excluye a las horas compensadas con descanso en los cuatro meses siguientes a su realización del cómputo de las ochenta horas extraordinarias, que se fijan como tope anual para la jornada habitual, al tiempo que prevé la reducción proporcional de dicho tope para los trabajadores con una jornada inferior a la que rija con carácter general en la empresa.

En relación con la no inclusión de determinadas horas en el cómputo a efectos de cumplir el tope anual el Convenio añade además la siguiente previsión: *“Sin perjuicio de la jornada anual pactada, no tendrán la consideración de horas extraordinarias a los efectos de cómputo del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las que sean necesarias para la finalización de una tirada o las producidas por avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, que serán consideradas a todos los efectos de obligado cumplimiento”*¹¹⁶. Debe recordarse en este punto lo dispuesto para las horas de emergencias en el mismo art. 35.3 ET.

Ambos textos convencionales prevén también algunas formalidades a cumplir en relación con el trabajo extraordinario tales como la notificación mensual a la autoridad laboral de las horas de fuerza mayor, con la finalidad de permitir que empresa y trabajador *“puedan acogerse a lo previsto en las disposiciones vigentes en cada momento sobre cotización a la Seguridad Social”* (art. 8.7 del Convenio nacional de Artes Gráficas)¹¹⁷; o

¹¹⁶ El precepto dedicado a las horas extraordinarias incorpora también la siguiente previsión: *“no se computarán a los efectos de distribución de la jornada las horas eventualmente no realizadas motivadas por la finalización anticipada de la producción”*.

¹¹⁷ El precepto atribuye además a la comisión mixta del Convenio el control y la vigilancia de su contenido (art. 4.2).

bien, de conformidad con la legislación vigente, la información mensual a la representación unitaria sobre el número de horas realizadas (art. 30 del Convenio nacional del sector de la Prensa Diaria)¹¹⁸.

Frente al variado conjunto de disposiciones que estos dos primeros Convenios dedican a la dinámica de las horas extraordinarias, el Convenio nacional para la Prensa no Diaria, como se ha adelantado, contiene una escueta regulación sobre esta materia. El texto convencional regula la prestación de estas horas en los siguientes términos: *“la realización de horas extraordinarias por el trabajado es voluntaria salvo en caso de horas de fuerza mayor. Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán con el importe que se establece para cada categoría en las tablas salariales anexas. Previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo de descanso de al menos 1.25 horas por cada hora extraordinaria realizada, dentro del mes siguiente a la fecha de su realización y por jornadas o medias jornadas completa”* (art. 32).

3.1.3. El régimen convencional de las vacaciones anuales

Los tres Convenios nacionales dedican un precepto específico a la regulación de las vacaciones con una extensión similar, un poco más reducida en el caso del Convenio del sector de la Prensa no Diaria.

El número de días de vacaciones anuales ha quedado previsto en *“treinta días naturales, cualquiera que sea la categoría o grupo a que pertenezca”* (art. 8.4 del Convenio Nacional del sector de Artes Gráficas), en *“treinta días naturales ininterrumpidos”* (art. 28 Convenio Nacional del sector de Prensa Diaria), o en *“veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas”* (art. 28 del Convenio Nacional del sector de Prensa no Diaria).

Todos estos Convenios contienen una referencia sobre su disfrute durante el período estival si bien con algunas divergencias entre ellos. Así, el Convenio Nacional del sector de Artes Gráficas fija esta preferencia en los meses *“de junio a septiembre”*, a lo que añade que las vacaciones se otorgarán *“de acuerdo con las necesidades del servicio”*. Por su parte, el Convenio Nacional del sector de Prensa Diaria declara de forma tajante que las vacaciones *“deberán disfrutarse necesariamente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre”*, si bien permitiendo acto seguido fraccionar su disfrute en dos períodos, *“debiendo en este caso de disfrutarse uno de los períodos, como mínimo de quince días naturales, del 1 de julio al 30 de septiembre. Este período fraccionado se realizará entre las*

¹¹⁸ Recuérdese en este punto que es el RD 1561/1995 por el que se regulan las jornadas especiales de trabajo el texto normativo que reconoce a los representantes de los trabajadores este derecho de información (disposición adicional tercera).

fechas del 1 de julio al 15 de septiembre en aquellos supuestos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar”. Por su parte, el Convenio Nacional del sector de Prensa no Diaria regula este concreto aspecto de las vacaciones de modo que las mismas se disfrutarán “preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, previo acuerdo de la empresa y los delegados de los trabajadores”. Esta preferencia conlleva, en este último Convenio, una suerte de penalización para el empresario que no la siga de modo que “si por cualquier causa la empresa dispone para el disfrute de las vacaciones fecha distinta a las acordadas en este Convenio, compensará al personal afectado con tres días más de vacaciones”. No se acaba de comprender la referencia a la decisión empresarial sobre la fecha de disfrute si se piensa que el mismo Convenio ha remitido esta fijación al acuerdo de empresa, salvo que los negociadores aludan de forma implícita a modificaciones sustanciales que puedan ser decididas unilateralmente por el empresario. Por otra parte, y con una solución razonable, el Convenio excluye de la referida compensación los cambios en el período de disfrute que traigan causa en la solicitud del propio trabajador afectado.

No son éstas, sin embargo, las únicas previsiones sobre el período de disfrute que se encuentran en estos Convenios. Así, el Convenio Nacional del sector de Artes Gráficas da preferencia a los trabajadores de más antigüedad en la empresa a la hora de determinar el período de disfrute en los siguientes términos: “se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en la empresa, sin perjuicio de lo establecido en disposiciones legales de rango superior”. Se echa en falta toda mención expresa a otros criterios más acordes con la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras tan publicitadas desde las instancias más diversas.

El Convenio se refiere de forma expresa al carácter anual de las vacaciones así como a la prohibición legal de compensar en metálico dicho período¹¹⁹. A pesar de la referencia al mencionado carácter el Convenio opta a continuación por aplicar el criterio de la proporcionalidad, en lo que constituye una extendida práctica convencional, de modo que “los trabajadores que en la fecha determinada para disfrute de la vacación no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados”. El Convenio remite en caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute a la decisión de la jurisdicción social.

También estas normas convencionales han previsto algunas circunstancias que pueden concurrir y que pueden tener una indudable

¹¹⁹ Los términos del precepto en este punto son los que siguen: “las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte”.

incidencia en el disfrute del período vacacional. De este modo, el Convenio Nacional del sector de Artes Gráficas prevé, junto al supuesto de trabajadores que no han completado el año efectivo de trabajo, el supuesto del cierre del centro de trabajo por motivos del período de vacaciones. Para esta última eventualidad se permite a la empresa la designación del personal que deberá realizar en esta época labores diversas, remitiendo al acuerdo con los trabajadores afectados la forma de disfrutar su descanso anual¹²⁰. Por otra parte, también presta atención este texto a los supuestos de cese durante el año, en cuyo caso el trabajador *“tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo”*; así como al eventual fallecimiento del mismo, en cuyo caso, *“el importe correspondiente a dicha parte proporcional de la vacación se satisfará a sus derecho-habientes”*. Por su parte, el Convenio Nacional del sector de Prensa Diaria se limita a disponer que *“el cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso”* (art. 28). En tanto que el correspondiente a la Prensa no Diaria dispone expresamente que *“no podrá iniciarse el disfrute de las vacaciones en domingo, festivo ni en día que coincida con el descanso semanal del trabajador”*.

A diferencia del silencio que presenta el precepto del Convenio Nacional del sector de Artes Gráficas en lo referido a la retribución de las vacaciones, la cláusula del Convenio Nacional del sector de Prensa Diaria se refiere a su remuneración en estos casos para disponer que *“la retribución correspondiente a los períodos de vacaciones incluirá únicamente los siguientes conceptos: SMG y CPC”*, es decir, el Salario Mínimo de Grupo y el Complemento Personal de Convenio.

Finalmente también los Convenios a los que se viene aludiendo contienen algunas previsiones, escuetas, a los requisitos formales. Así sucede cuando se dispone que *“el cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal”* (art. 8.4 Artes Gráficas). En parecidos términos se pronuncia el Convenio Nacional del sector de Prensa Diaria. Y ello, en sintonía con la exigencia legal según la cual *“el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos del comienzo del disfrute”* (art. 38.3 ET).

¹²⁰ Con una generosa literalidad el Convenio presenta el siguiente tenor: *“En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa designará al personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, entretenimiento, etcétera, concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual”*.

3.2. La regulación del tiempo de trabajo en los Convenios de ámbito inferior

3.2.1. La jornada máxima y su distribución

En el sector de Artes Gráficas, también en los niveles inferiores de negociación, es el cómputo anual de la jornada el criterio preferido por los negociadores cuando se trata de fijar el máximo de la jornada laboral ordinaria. Y, del mismo modo, se observa idéntica tendencia hacia la progresiva reducción de la jornada de año en año, ya detectada en el sector de la Industria Papelera, así como en algún Convenio sectorial estatal de los sectores que ahora se analizan. Esta tendencia se quiebra, sin embargo, en los Convenios del sector de la prensa, diaria o no diaria, donde el módulo semanal resulta ser más utilizado que el cómputo anual.

En el concreto sector de las Artes Gráficas la orientación a la progresiva reducción de la jornada se encuentra presente en los distintos niveles de negociación inferiores al nacional, desde los Convenios suscritos a nivel de Comunidad Autónoma hasta los provinciales y en los Convenios de empresa. Un ejemplo de lo que se viene diciendo lo encontramos en el Convenio de Artes Gráficas de Navarra, donde se ha fijado un máximo de jornada anual de 1.712 horas efectivas y realmente prestadas para el año 2003, de 1.704 para el siguiente año, que pasan a ser 1.700 para el año 2005 (art. 6). O el Convenio Gallego de Editoriales con una jornada anual para el año 2002 de 1.768 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada, y de 1.760 horas para el año 2003. La misma progresiva disminución de la jornada se prevé en el Convenio de Bizkaia con una jornada de 1.730 horas para el año 2002, con un máximo de 229 jornadas ordinarias y completas, y 1.720 horas para el siguiente año, siendo el máximo en esta ocasión de 228 jornadas ordinarias y completas. O en el de Guipúzcoa, que, sin embargo, se separa de los anteriores al fijar una jornada distinta según su carácter continuado o partido. De esta forma, el Convenio fija una jornada partida de 1.730 horas efectivas de trabajo para el año 2001; de 1.719 para el año 2002 y de 1.708 para el siguiente año. Por el contrario, para la jornada continuada y turnos las jornadas han quedado previstas como sigue: para el año 2001 “1.675 horas efectivas, en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, o su equivalente de 1.730 horas de trabajo efectivo”; 1.664 y 1.719, respectivamente, para el año 2002; y, finalmente, para el 2003, un número de horas de 1.653 y 1.708 respectivamente¹²¹.

En el ámbito de la negociación de empresa en este sector pueden citarse, como una muestra de esta misma tendencia generalizada, los siguientes Convenios: el de la empresa “Azcoaga” con una jornada, tanto partida como continua, de 1.715 horas para el año 2003, 1.710 para el 2004, 1.706

¹²¹Art. 35 y Anexo III al que el primero remite.

para el siguiente año, hasta alcanzar las 1.702 horas al año en el 2006; o el Convenio de la empresa “Rotativas Estella” que fija directamente la jornada laboral para los años 2001 y 2002 (1787,75 y 1775,75, respectivamente), si bien para los años 2003 y 2004 el Convenio se limita a disponer que “*la jornada labora anual sufrirá las eventuales modificaciones pactadas en el Convenio de Artes Gráficas de Navarra*”¹²². Algunos de los Convenios suscritos a estos niveles también han optado por fijar una jornada de trabajo distinta para la jornada partida, la continua y los turnos. Así, por ejemplo, el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” establece una progresiva disminución de la jornada anual que es distinta según que se trate de una jornada partida o a turnos¹²³. O el de la empresa “Gráficas Estella” (Villatuerta), en el que se dispone para el personal a turnos una jornada anual de 1776 horas para el año 2004 que se reducirán en ocho horas para el siguiente año y en otras ocho para el 2007¹²⁴, y una jornada anual de 1.680 horas para el personal en régimen de trabajo a “non stop”.

Constituye ciertamente una *rara avis* la previsión de una paulatina disminución de la jornada con cadencia bianual, opción que ha sido la seguida, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Mateu Cromo Artes Gráficas”¹²⁵, y aun así dicha previsión se acompaña en el texto convencional de una salvedad, según la cual, si durante la vigencia y duración de este Convenio, el Convenio Nacional de Artes Gráficas contemplase una reducción de la jornada “*se aplicará de forma automática dicha reducción, en la jornada pactada en este Convenio colectivo interno, en los mismos términos y número de horas correspondientes*”.

Siendo el del cómputo anual el sistema más extendido para la fijación de la jornada máxima en el sector de Artes Gráficas, no faltan textos convencionales que utilizan también otros módulos, normalmente como acompañamiento del primero. En ocasiones la utilización del módulo semanal se menciona en relación con determinados colectivos, en línea con lo previsto en el correspondiente Convenio Nacional del sector. Tal ha sucedido, por ejemplo, en el Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia en el que, tras fijar el máximo de la jornada en cómputo anual, se deja abierta una vía para reconducir a ésta la jornada del colectivo de linotipistas y teclistas de monotipia. Para estos colectivos “*con una jornada de trabajo de 36 horas semanales o la inferior que en su*

¹²² Art. 21.1

¹²³ De modo que para la jornada partida se fijan un total de 1.675 horas para el año 2000, de 1.667 horas para el 2001 y de 1657 para el siguiente año, en tanto que, para la jornada a turnos, la disminución queda como sigue: 1.653 (año 2000), 1647 (año 2001) y 1639 (año 2002) (art. 14).

¹²⁴ Dicha reducción se realizará, según se dispone en el mismo Convenio, “mediante el disfrute de unos días que serán viernes, lunes, día de ‘puente’ o ‘anexo a un puente’” (art. 20).

¹²⁵ Que ha fijado una jornada laboral de 1768 para los años 2001 y 2002 que se reducen hasta las 1.760 para los años 2003 y 2004 (art. 8.1).

caso tuvieran reconocida, podrán solicitar a la empresa el cambio a la jornada normal”¹²⁶. O en el Convenio de la empresa “Azcoaga”, en el que se utiliza el mencionado módulo para la fijación de la jornada laboral nocturna¹²⁷.

En otras ocasiones, como se ha adelantado, el módulo semanal funciona como complemento a la jornada máxima anual. A este grupo pertenece, por ejemplo, el Convenio para el “Personal laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda”, en el que la jornada máxima anual se acompaña de la previsión según la cual “la jornada semanal será de treinta y siete horas y media de trabajo efectivo” (art. 18). Son ciertamente minoritarios los Convenios del sector de Artes Gráficas que han optado por el cómputo semanal para todo el personal y sin mención alguna del módulo anual¹²⁸. Así como los Convenios que diferencian, a los efectos de fijación del máximo, entre horas efectivas y horas de presencia¹²⁹.

En los sectores de Prensa Diaria y no Diaria, sin embargo, se encuentran, con una inusitada frecuencia –desconocida en el resto de sectores analizados–, textos convencionales que sólo atienden a estos últimos silenciando el módulo del año y relegando a la pura anécdota el cómputo diario¹³⁰ o el anual como módulos únicos de cómputo de la jornada laboral¹³¹. No faltan sin embargo Convenios que combinan

¹²⁶ Debe recordarse que el Convenio nacional del sector regula para este colectivo una jornada de “treinta y seis horas semanales o la inferior que, en su caso, tuvieran reconocida” (art. 8.1.2).

¹²⁷ Lo que incorpora, después de fijar la jornada anual para todo el personal haciendo uso del cómputo anual, en los siguientes términos: “se fija una jornada laboral nocturna de 36 horas y 41 minutos semanales para el año 2003, 36 horas y 35 minutos para el año 2004, 36 horas y 30 minutos para el año 2005 y 36 horas y 24 minutos para el año 2006” (art. 8.1). En lo que supone una ridícula disminución de la jornada así fijada.

¹²⁸ Como ejemplo puede citarse el Convenio de la empresa “Gráficas Terrasa” en el que se dispone: “la jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales” (art. 14); o, en parecidos términos y en un escuetísimo precepto, el Convenio de la empresa “Artes Gráficas del Atlántico” (art. 7); el Convenio de la empresa “Celta de Artes Gráficas” donde se regula la jornada en los siguientes términos también parcos: “la jornada laboral será de 40 horas de trabajo semanales para todo el personal, excepto el subrogado de Faro de Vigo, que tendrá una jornada laboral de 36 horas a la semana” (art. 7); o el Convenio de la empresa “Industrial Cartonera Archipiélago” (Santacruz de Tenerife), en el que “se establece con carácter general la jornada laboral de 40 horas semanales de lunes a viernes” (art. 13).

¹²⁹ Como un ejemplo aislado puede citarse el Convenio de la empresa “Printer Industria Gráfica” donde se fija la jornada máxima en “1760 horas anuales efectivas, que corresponden a 1815 horas anuales de presencia”.

¹³⁰ El Convenio de la empresa “Diario de Teruel” fija una jornada de 6 horas diarias (art. 6); idéntica jornada dispone el Convenio de la Empresa “Leoncio Rodríguez” que sin embargo reconoce “el mantenimiento en esta empresa de turnos de cinco horas para el personal que consuetudinariamente ha venido disfrutando” (art. 29).

¹³¹ Como sucede con el Convenio de la empresa “Komunikabideak” que fija la jornada máxima en 1673 horas (art. 9). O con el Convenio de la empresa “Nueva Rioja” donde se fija “una jornada anual de 1596 horas, distribuida irregularmente de lunes a domingo” (art. 12). Y, aún así esta previsión se completa con una referencia a la jornada diaria para determinados colectivos.

diversos criterios¹³². Recuérdese en este punto que ha sido precisamente el módulo semanal el utilizado por el Convenio Nacional de la Prensa no Diaria. Ejemplo de uso combinado de los distintos módulos es el Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre en el que se fija una jornada máxima anual de 1657,5 horas que se prestará “en régimen de continuada, de lunes a viernes, en jornada de siete horas y media diarias”, a lo que se añade la previsión, para el caso de prestar servicios con horarios flexibles, del necesario cumplimiento de 37 horas y media semanales (art. 17)¹³³.

Como ejemplo de Convenios que han optado por fijar únicamente la jornada semanal, sin referencia alguna a su tope anual, pueden citarse, entre otros muchos, el Convenio de la empresa “Diario AS”, que opta por una jornada de 36 horas semanales, muy extendida en estos sectores, con mayores o menores excepciones o matices¹³⁴. Menor predicamento tienen las jornadas semanales distinta a ésta, como la jornada de 40 horas semanales, la francamente minoritaria jornada de 20 horas semanales¹³⁵ o la jornada semanal de 35 horas¹³⁶.

Una jornada como la últimamente citada puede detectarse en el Convenio de la empresa “Diario El País”, donde ha quedado fijada una

¹³² A este grupo pertenece, junto a los que se citan en las notas siguientes, el Convenio de la empresa “Editorial Iparraguirre” con una jornada de 36 horas semanales “siendo la jornada anual de 1638 horas” (art. 14). El de la Empresa “Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y Equipos, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta” con una fijación de la jornada por días al año, a la semana y por horas al día (art. 26). O el de la empresa “Voz de Galicia” con una jornada de 1760 que será como regla general de 40 horas semanales en los meses de invierno y de 35 horas a la semana en los meses de julio y agosto (art. 14).

¹³³ El Convenio regula en el mismo precepto los horarios de trabajo con gran profusión, haciendo referencia tanto al horario obligatorio como al flexible. Puede verse igualmente el Convenio de la empresa “ABC de Córdoba” en el que se dispone: “la jornada laboral será equivalente, en cómputo anual, a treinta y seis horas semanales, es decir, mil seiscientos cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo” (art. 11).

¹³⁴ Art. 8. También fijan las 36 horas semanales como módulo único, con más o menos matices, entre otros, el Convenio de la empresa “Impresión Asturiana Gráfica” (art. 10); el Convenio de la empresa “Heraldo de Aragón” (art. 15); el de la empresa “Julían Sanz Soria, Diario de Terrasa” (art. 15); el Convenio de la empresa “Diari Segre” (Lleida) (art. 31); o el Convenio de la empresa “Editorial Prensa asturiana” (art.10), entre otros muchos.

¹³⁵ Ambas pueden encontrarse, junto la jornada de 36 horas, en el Convenio de la empresa “Diario de Ibiza” que fija las 40 horas para el personal de administración y de servicios auxiliares reservando las 20 horas de jornada semanal para los trabajadores de reparo “dadas las características de su labor” (art. 19). La jornada de 40 horas semanales también es la fijada en “El Día de Cuenca” (art. 15); o en “El Día de Toledo” (art. 15).

¹³⁶ Como ejemplo aislado puede citarse el Convenio de la empresa “Editorial Extremadura”, con una jornada que es fijada con carácter continuado de seis horas de lunes a domingo (art. 17). El Convenio añade a este módulo el cómputo anual de modo que “la jornada máxima anual queda establecida en 1590 horas”. Una jornada de 35 horas y media se reconoce en el Convenio de la empresa “Estructura, Grupo de Estudios Económicos” (art. 10).

jornada para todo el personal de 35 horas semanales (art. 15). Este Convenio permite, sin embargo, la distribución irregular de la jornada para los departamentos afectos a la producción que deberá llevarse a cabo mediante acuerdo de empresa. Y contiene la siguiente previsión, digna de ser resaltada: *“Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio, y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección sin acuerdo con el Comité de Empresa, garantizando el personal de las plantillas pactadas la producción en todos los supuestos”*¹³⁷. Debe tenerse en cuenta al respecto el Laudo arbitral recaído en el año 2003 en relación con la modificación de sistemas de libranza que había sido propuesta por la empresa con base en causas económicas y organizativas¹³⁸.

Apenas existen cláusulas convencionales en las que se añada una previsión sobre la eventual aparición de una jornada legal inferior, tras la entrada en vigor del Convenio, y cuando existe suele presentar el siguiente o parecido tenor: si durante la vigencia del Convenio *“se aprobara por disposición legal otra jornada inferior en cómputo anual se estará a lo dispuesto en la referida disposición legal”*¹³⁹. En alguna ocasión se especifica que la reducción de la jornada máxima por ley conllevará *“la obligación de reunión inmediata”*¹⁴⁰. Tampoco es frecuente incorporar en el Convenio expresamente el respeto de la jornada inferior que el trabajador pudiera venir disfrutando hasta el momento de la entrada en vigor del texto convencional¹⁴¹.

Los Convenios de estos sectores suelen completar las previsiones sobre la jornada máxima con una serie de reglas de aplicación específica

¹³⁷ Términos parecidos utiliza el Convenio de la empresa “Heraldo de Aragón” que, sin embargo, exige únicamente la comunicación previa al Comité de empresa que, además, puede ser excepcionada en casos de fuerza mayor (art. 15).

¹³⁸ Se trata del laudo arbitral dictado por D. Ricardo Escudero Rodríguez (BOE 3 de abril de 2003) en el que el árbitro, entre otras conclusiones “expresa un juicio negativo acerca del mecanismo seguido por la dirección de la empresa para proceder al cambio del sistema de trabajo y de libranzas de los motoristas, pues se han primado los acuerdos de naturaleza individual sobre los pactos colectivos, cuando la prevalencia de los segundos es preceptiva a la luz del art. 15 del Convenio colectivo y del apartado 5.1 del Acta final de junio de 2002. Por eso, encarece a la citada dirección a que se atenga en el futuro a los cauces y reglas colectivas fijadas convencionalmente, incluidas, en caso de desacuerdo, las que atañen al respeto al procedimiento arbitral sin menoscabar las competencias de los representantes de los trabajadores”.

¹³⁹ Tal es el tenor que presenta, por ejemplo, el Convenio de Artes Gráficas para Navarra (art. 6).

¹⁴⁰ Art. 14 del Convenio de la empresa “La voz de Avilés”. En esta línea se encuentra también el Convenio de la empresa “El Comercio” (art. 21).

¹⁴¹ Como sucede, por ejemplo, con el Convenio Gallego de Editoriales (art. 9); en el Convenio del Guipúzcoa, en el que, sin embargo, se prevé también la absorción y compensación de otras reducciones de la jornada (art. 35); o el Convenio de la empresa “Gráficas Terrasa” que, tras fijar una jornada semanal de 40 horas dispone que “con carácter ad personam, se respetará la jornada de 36 horas semanales de aquellos trabajadores que hasta la fecha vengán realizándola y deseen mantenerla” (art. 14).

para determinados colectivos de trabajadores¹⁴². De estas excepciones a la jornada convencionalmente fijada, con carácter general, merece ser destacada la frecuencia con la que los Convenios del sector de prensa establecen regímenes específicos de aplicación al personal de redacción. En efecto la jornada de este personal suele ser sometida por el Convenio a unas reglas distintas a las que rigen el tiempo de trabajo del resto de la plantilla, que encuentran su explicación en las especiales características que rodean el trabajo de este personal. De este modo es frecuente que los Convenios del sector incorporen una serie de previsiones al respecto, como por ejemplo aquella por la que se dispone que *“dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de exclusiva competencia del director de la publicación. Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquél en que normalmente presta su servicio”*¹⁴³.

También suelen incorporarse en los Convenios otras cláusulas privativas de este colectivo, que vuelven a explicarse por las especiales características del trabajo periodístico y que persiguen una doble finalidad: bien para declarar la finalización de la jornada cuando terminan la tarea asignada, bien, en segundo lugar, y en sentido opuesto, para establecer la prolongación de la jornada en determinados casos.

En el primero de los supuestos los Convenios suelen incorporar cláusulas con el siguiente o parecido tenor: *“sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, con lo cual una vez cumplida ésta quedará cumplida la jornada”*¹⁴⁴.

¹⁴² Así, por poner sólo un ejemplo de esta práctica generalizada, el Convenio “Corporación de Medios de Andalucía” incluye junto a la jornada laboral general, que fija por remisión a la jornada máxima legal, un conjunto de reglas específicas para determinados colectivos de trabajadores: para el personal con desempeño de “dedicación especial”, “dedicación especial jornada partida” y “libre disposición (art. 28).

¹⁴³ A lo que se une el trabajo en domingo (art. 19 del Convenio de la empresa “Prensa Diaria Aragonesa”). Términos muy parecidos se utilizan en otros Convenios del sector de la prensa, a modo de ejemplo puede citarse el Convenio de la empresa “El Correo de Andalucía” (art. 23); el Convenio de la empresa “Diario de Ibiza” (art. 21). La definición del horario básico puede encontrarse, en igual o parecidos términos, entre otros, en el Convenio de la empresa “El Correo de Andalucía” (art. 23); en el Convenio de la empresa “Edicosma” (art. 26); o en el Convenio de la empresa “Diario As” al aludir al “horario marco” (art. 10). También establece un horario básico el art. 20 del Convenio de la empresa “Diario Jaén”.

¹⁴⁴ Éste es el tenor que presenta el art. 16 del Convenio de la empresa “Diario El País”. O, en términos muy parecidos, algunas cláusulas convencionales destacan que *“sin perjuicio de la existencia de horarios básicos y de su normal cumplimiento, el trabajo periodístico se considera a tarea, con lo cual una vez cumplida ésta, quedará cumplida su jornada laboral”* (art. 15 Convenio de la empresa “Recoletos Grupo de Comunicación, SA y el personal de redacción del diario deportivo Marca). También el Convenio de la empresa “Diario de Ibiza” (art. 21).

En el lado contrario suele disponerse igualmente que *“dada la naturaleza del trabajo periodístico éste puede comportar que las jornadas diarias deban prolongarse más allá del tiempo establecido como jornada laboral normal en el presente Convenio. Estos excesos de jornada, los jefes de área o sección de la redacción autorizados por el Director, los compensarán con tiempo libre a todos aquellos trabajadores que sobrepasen su tiempo natural de trabajo debido a las necesidades de las tareas informativas o de la producción vinculadas con las mismas”*¹⁴⁵.

En ocasiones los Convenios prevén para los redactores un régimen de libre disposición, en cuyo caso *“además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de los directores de las redacciones de la empresa en todo momento para cubrir aquellas necesidades informativas de carácter extraordinario o eventual”*¹⁴⁶.

Junto a estas previsiones ceñidas al personal de redacción pueden encontrarse, aunque con menor frecuencia, otras sobre el tiempo de trabajo de otros colectivos de la empresa. Así, por ejemplo, en algún Convenio se prevé el denominado “beneficio del turno de cierre” que permite a determinado personal de plantilla dejar el puesto de trabajo antes de finalizar la jornada cuando hayan terminado las funciones que le corresponden¹⁴⁷.

En alguna ocasión el tiempo de trabajo queda regulado con gran flexibilidad permitiéndose al empresario, a través de la correspondiente “bolsa de horas”, la modificación del calendario laboral del trabajador o

¹⁴⁵ Art. 25 del Convenio de las empresas “Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y Equipos, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta”. Previsiones de este tipo se encuentran también en el Convenio de “La Opinión de Málaga” (art. 14); o en el Convenio de la empresa “Impresión de Prensa Y Revistas” (art. 23), entre otros.

¹⁴⁶ Art. 26 del Convenio de la empresa “Edicosma”. Este régimen de trabajo se prevé también, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y Equipos, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta”, donde puede leerse lo siguiente: “será de libre disposición el Redactor, que previo pacto con el Director de la publicación, además del contenido específico que tiene asignado, está a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual” (art. 37). Parecidas previsiones se contienen, por ejemplo, en el art. 27 del Convenio de la empresa “Editorial de Extremadura”; o en el art. 27 del Convenio de “El Día de Cuenca”.

¹⁴⁷ Se entiende por tal beneficio “la posibilidad que tienen los trabajadores de los departamentos afectos a la producción para marcharse antes de finalizar su jornada laboral cuando hubiesen finalizado la elaboración, confección, tirada y manipulado de las publicaciones encuadradas en Prensa, propias o ajenas, que produzca 'Diario El País, Sociedad Limitada' y que hayan de cerrarse en el día. La aplicación de este beneficio se llevará a cabo conforme a la apreciación de los responsables de las diferentes secciones, según la marcha de la producción en cada una de ellas, procurando que tenga acceso a este beneficio el mayor número de trabajadores posible. En todos los casos, la aplicación de este beneficio implicará haber dejado las máquinas y utensilios en las debidas condiciones de funcionamiento y limpieza dentro de su competencia” (art. 18 “Diario El País, SL”).

trabajadores necesarios para establecer equipos productivos¹⁴⁸. Tampoco faltan aquellos otros textos que se refieren a la prolongación de la jornada que puede ser decidida por el empresario por circunstancias no programadas, o por otras razones, con sujeción a los límites previstos en el propio texto convencional, en términos parecidos al Convenio nacional¹⁴⁹, o en términos divergentes¹⁵⁰. En ocasiones quedan expresamente excluidos de la prolongación algunos colectivos de trabajadores, como los que cursen con regularidad estudios, aquellos trabajadores con obligaciones familiares, los menores de 18 años o las mujeres embarazadas¹⁵¹.

Por otra parte, la distribución irregular de la jornada es admitida también en estos niveles de negociación, normalmente, sometida a una serie de límites y condicionantes que la correspondiente cláusula convencional específica¹⁵². En otras ocasiones el Convenio llega a admitir la modificación de la jornada pactada sin más especificación que la que exige un acuerdo con el comité de empresa, o el referido acuerdo y el necesario respeto del número de horas laborables del año fijadas en el Convenio. No faltan textos convencionales que reconocen al Comité simplemente el derecho a ser informado por la empresa en esta materia¹⁵³. En todo caso resulta ser una práctica convencional extendida la que somete la posible

¹⁴⁸ Como prevé el Convenio de la empresa “Gráficas Estella” (Villatuerta) de modo que “la Dirección, mediando un preaviso mínimo de 3 días laborables, podrá modificar el calendario laboral de un trabajador o de los que sean necesarios para establecer equipos productivos en días laborables (5.ªT), sábados en el turno de mañana (3T y 5T) o prescindir de su presencia establecida en el calendario”, a lo que se añade la siguiente previsión: “la aplicación de lo regulado en esta bolsa no supondrá ni incremento ni disminución de la jornada laboral anual” (art. 10).

¹⁴⁹ Es el caso del art. 9 del Convenio Editoriales de Galicia que presenta un tenor parecido al empleado en el Convenio nacional, aunque no del todo coincidente. Igualmente prevén la prolongación de la jornada, entre otros, el Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia (art. 8.1).

¹⁵⁰ Así se prevé la posible prolongación de la jornada por decisión empresarial “de acuerdo con sus necesidades” (art. 8 del Convenio de Bizcaia); o bien “en épocas de mayor actividad” (art. 8 del Convenio de la empresa Azcoaga).

¹⁵¹ Estos colectivos pueden encontrarse en el art. 9 del Convenio Editoriales de Galicia; en el Convenio de Bizcaia; o en el Convenio de la empresa “Azcoaga”.

¹⁵² Así, por ejemplo, el Convenio Gallego de Editoriales, de modo que “las empresas, respetando el número de horas laborales del año (...), acordarán a través de los representantes legales de los trabajadores, el horario y su distribución semanal, más adecuado a sus necesidades, en cada época del año” (art. 9); el Convenio de Bizcaia en parecidos términos que el anterior (art. 8); o el Convenio de Navarra (art. 7). Esta distribución irregular se regula también en los niveles empresariales de negociación, por ejemplo, el art. 11 del Convenio de la empresa “ABC de Córdoba” permite dicha distribución “por necesidades de producción u organizativas” con el límite de la nueve horas diarias de jornada y el descanso mínimo de doce días previsto en el ET; o el Convenio de la empresa “Edicosma”, con los mismos límites (art. 24).

¹⁵³ Como ejemplos de estos tres modos de proceder pueden citarse, respectivamente, el Convenio de la empresa “Ediciones Tiempo” (art. 15); el Convenio Gallego de Editoriales (art. 9); y, finalmente, el Convenio de la empresa “Diario de Cádiz”, “Europa Sur”, “Diario de Jerez” y “Joldis” (art. 43).

distribución irregular a una serie de límites plasmados en el necesario respeto de los períodos mínimos de descanso diario y/o semanal¹⁵⁴.

Los Convenios en ocasiones regulan también el trabajo en domingo o en festivo. En relación con esta posibilidad se quiere hacer referencia al Convenio de la empresa “El Norte de Castilla” en el que se regula la compensación que procede en el caso del trabajo en día festivo, de modo que se reconoce por cada festivo oficial *“un día de descanso, que cuando coincide con el descanso semanal del trabajador ...se disfrutará en otra jornada. Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada día festivo trabajado un día de descanso adicional, con la opción de que medio día pueda ser compensado económicamente. Esta última opción corresponderá al trabajador que deberá ejercitarla con preaviso anual a la empresa”* (art. 30). El precepto transcrito ha sido interpretado por el TS en sentencia 26 de septiembre del año 2002 entendiendo que el cómputo del medio día de retribución compensatoria debe llevarse a cabo sobre el tiempo de trabajo diario vigente a partir del Convenio y no sobre la distribución horaria que regía con anterioridad (Ar. 454)¹⁵⁵. En la sentencia también se ha debido resolver sobre el abono del “plus de trabajo dominical” previsto en el art. 45 del Convenio para los trabajadores a tiempo parcial que trabajan los fines de semana, llegándose en este caso a negar dicho abono.

En materia de descansos puede destacarse la constante presencia en estos Convenios de la “pausa para el bocadillo” en la jornada continuada, normalmente reconociendo el período mínimo de 15 días ya previsto en el ET, aunque no falta algún Convenio que lo mejora¹⁵⁶. Conviven en la práctica convencional disposiciones que consideran además este descanso como tiempo de trabajo efectivo –haciendo uso de la posibilidad admitida

¹⁵⁴ A este grupo pertenecen, entre otros, el Convenio de la empresa “Corporación Voz de Galicia” (art. 14); el Convenio de la empresa “Corporación de Medios de Andalucía” (art. 28); o el Convenio de la empresa “Diario de Cádiz”, “Europa Sur”, “Diario de Jerez” y “Joldis” (art. 43).

¹⁵⁵ El conflicto se planteó toda vez que el Convenio introdujo una nueva distribución del tiempo de trabajo de modo que, si antes de su entrada en vigor, algunas áreas de personal trabajaban 36 horas semanales distribuidas entre seis días -siendo el tiempo diario normal de 6 horas-, con la nueva regulación este personal seguía trabajando las referidas 36 horas si bien distribuidas ahora en 5 días y con una jornada diaria de siete horas y doce minutos. Ante tal textura los trabajadores reclamaron que el medio día de retribución compensatoria se computara sobre el tiempo diario vigente tras el nuevo Convenio, lo que fue estimado por la sentencia de instancia y confirmado por el TS.

¹⁵⁶ Como sucede cuando se reconoce un período de 20 minutos retribuidos (art. 19 empresa diario de Ibiza); o cuando se reconoce una pausa de media hora que se considerará de trabajo efectivo (art. 17 del Convenio de la “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre” que reconoce también 7 minutos de cortesía, “en los fichajes de entrada”. El Convenio de Artes Gráficas de Bizcaia establece un descanso de 15 minutos si bien dispone que “en aquellas empresas en las que se esté disfrutando tiempos de descanso superiores, se mantendrán los mismos salvo pacto en contrario entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores” (art. 8). En todo caso debe advertirse que para los menores de 18 años el límite legal ha quedado fijado en un descanso mínimo de 30 minutos cuando la jornada continuada supera las cuatro horas y media (art. 34.4 ET).

por el art. 34.4 ET y mejorando en este punto la previsión legal— con cláusulas convencionales que niegan esta consideración¹⁵⁷. Algún Convenio contiene al respecto una pintoresca previsión según la cual el personal de la empresa “*permanecerá en su puesto de trabajo durante el tiempo de bocadillo (15 minutos), no interrumpiendo la producción en ningún momento de la jornada*”¹⁵⁸.

Por otro lado, la mejora del descanso semanal reconociendo un período que supera los mínimos previstos en el ET resulta ser una práctica extendida en los Convenios de empresa del sector de Prensa. Como ejemplo de esta generalizada práctica puede citarse el Convenio de la empresa “Diario El País” que dispone con carácter general un descanso de dos días ininterrumpidos, que coincidirán cuando ello sea posible con el sábado y el domingo y sin perjuicio del establecimiento de otros sistemas alternativos¹⁵⁹. No faltan Convenios que prevén directamente el disfrute de este descanso en días distintos llegando incluso a admitir otro sistema de disfrute del descanso semanal diverso al previsto convencionalmente¹⁶⁰. Es

¹⁵⁷ Como ejemplos del primer grupo de Convenios en estos sectores, claramente mayoritaria, pueden citarse, entre otros, el Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa (art. 35); el Convenio de la empresa “Azcoaga” (art. 8); el Convenio de la empresa “Mateu Cromo Artes Gráficas” (art. 8); el Convenio de “El Correo de Andalucía” (art. 20); o el Convenio de la empresa “Diario Jaén” (art. 20). Como ejemplo aislado del segundo grupo puede citarse el Convenio de la empresa “Printer Industria Gráfica” (art. 30); o el Convenio de la empresa “Rotativas “Estella” (art. 21).

¹⁵⁸ Art. 16 del Convenio de la empresa “Gráficas “Estella” (Villatuerta), disponiendo el correspondiente plus de compensación. En otra cláusula se dispone que el descanso por bocadillo será a cargo del trabajador (art. 20).

¹⁵⁹ La cláusula convencional presenta en este punto el siguiente tenor: “Como norma general, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido, que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo, con independencia de otros posibles sistemas o ciclos de trabajo y libranza establecidos para colectivos específicos por necesidades de producción y del sistema de disfrute de festivos regulado en el artículo 31 de este Convenio” (art. 15). Parecidos términos podemos encontrar en el Convenio de la empresa “Heraldo de Aragón”. El descanso en sábado y domingo ha quedado previsto también en el Convenio “Ediciones Zeta” (art. 16). Este descanso de dos días se encuentra reconocido también en el art. 11 del Convenio de la empresa “ABC de Córdoba”; en el Convenio de la empresa “Editorial Pueblo Vasco” (art. 16); o en el Convenio de la empresa “El Correo de Andalucía” (art. 21).

¹⁶⁰ Es el caso, por ejemplo, del Convenio de la empresa “Edicosma” donde en relación a los dos días de descanso que en el texto se reconocen se dispone que “el descanso semanal será disfrutado entre viernes y lunes, ambos inclusive, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso que se establezcan por necesidades de la producción”. El Convenio permite además a la empresa, con carácter excepcional, variar el sistema de descanso “si el Jefe de sección, por razones de necesidades organizativas y de viabilidad empresarial, así lo determina, previa comunicación a los representantes de los trabajadores” (art. 24). En el art. 8 del Convenio de la empresa “Diario AS”, los dos días de descanso ininterrumpidos quedan reconocidos de modo que, “salvo para el personal que preste sus servicios adscritos al área de Administración, no tienen porqué coincidir con sábados y domingo. Las libranzas no disfrutadas por necesidades del servicio, inexcusablemente deberán ser disfrutadas no más tarde de las dos semanas siguientes a aquélla en que se dejaron de disfrutar, no pudiendo ser acumulables estos días al período vacacional”. También el Convenio de la empresa “Komunikabideak” reconoce el descanso de dos días consecutivos organizadas en un período de nueve, de forma que cada trabajador desarrolla su actividad siete días consecutivos (art. 10).

ciertamente difícil encontrar Convenios que se aparten de este período de dos días de descanso semanal¹⁶¹. En relación a los días de disfrute de dicho descanso, debe tenerse en cuenta que el TC ha declarado el carácter positivo de la referencia a los sábados, lunes y domingos que se contiene en el art. 37.1 ET (STC 19/1985).

3.2.2. *El tratamiento convencional de las horas extraordinarias*

Los Convenios colectivos de estos sectores suelen regular directamente la materia referida a las horas extraordinarias, con mayor o menor grado de detenimiento, siendo poco numerosos los textos que se limitan a remitir a lo dispuesto en el ET al respecto¹⁶².

En su mayoría los Convenios del sector de Artes Gráficas reflejan la tendencia generalizada, en la práctica convencional hasta aquí analizada, consistente en incorporar declaraciones de principios o proclamaciones solemnes sobre la conveniencia de reducir al mínimo su realización como medida vinculada a la creación de empleo dado el alto nivel de desempleo existente en nuestro país¹⁶³. A esta orientación pertenecen cláusulas que presentan el siguiente o similar tenor: “*Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias*”¹⁶⁴. En alguna ocasión se hace referencia expresa a la revisión de los procesos de trabajo con el objeto de suplir el recurso a estas horas por un trabajo realizado en jornada ordinaria¹⁶⁵ e, incluso, con mayor tino, a la conveniencia de sustituir el recurso a las horas extraordinarias por la celebración de nuevos contratos¹⁶⁶.

¹⁶¹ Como sucede, por ejemplo con el Convenio de la empresa “Editorial Cantabria” que prevé un descanso de seis días de cada 28 de trabajo (art. 10).

¹⁶² Como ejemplo de Convenio que se limita a remitir a las previsiones estatutarias puede citarse el Convenio de la empresa “Ediciones e Impresiones de Galicia” (art. 18).

¹⁶³ Una declaración de este tipo puede verse, por ejemplo, en el Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa, donde se contiene una referencia expresa a la situación del desempleo de forma que la limitación de las horas extraordinarias se dispone con la finalidad de “paliar sus efectos” (art. 28).

¹⁶⁴ Art. 7.3.10 Convenio Gallego de Editoriales, en lo que supone una reproducción prácticamente literal del Convenio Nacional de Artes Gráficas. El Convenio, sin embargo, permite la realización no sólo de horas extraordinarias por fuerza mayor y estructurales, sino también de las ‘ordinarias’, si bien con un tope máximo anual de 65 horas.

¹⁶⁵ Una previsión de este tipo se ha localizado en el Convenio de la empresa “Impresión Prensa y Revista” en la que tras disponer que “se procurará reducir al mínimo imprescindible el número” de estas horas se añade que, a tal fin, la empresa “revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible, atendiendo a las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal” (art. 29).

¹⁶⁶ Tal ha sido el caso del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda, donde literalmente se incorpora el compromiso del Ministerio de reducir en la medida de lo posible este tipo de horas “cubriendo, en su caso, las necesidades del servicio con nuevas contrataciones” (art. 22).

Las proclamaciones más o menos contundentes sobre la necesidad de limitar este tipo de horas no suelen, sin embargo, venir acompañadas de la fijación de topes máximos anuales que se coloquen por debajo del límite legal de 80 horas previsto en el art. 35.2 ET. Como caso aislado puede citarse alguna cláusula convencional que fija este límite en un número de 65 horas extraordinarias al año (art. 7.3.10 Convenio Gallego de Editoriales)¹⁶⁷.

Mayor dificultad existe en encontrar previsiones de este tipo en los Convenios del sector de la Prensa¹⁶⁸. No obstante lo anterior, es una práctica extendida en este sector optar por la voluntariedad en su realización. Así son numerosos los Convenios en los que se hace constar expresamente que la realización de las horas extraordinarias es de aceptación voluntaria para el trabajador, acompañando esta previsión de algunas matizaciones, entre ellas, las que imponen la realización obligatoria de las horas por fuerza mayor o bien las que incorporan el compromiso de los trabajadores a prolongar la jornada en determinadas actividades¹⁶⁹.

Igualmente en el sector de Artes Gráficas pueden encontrarse textos convencionales que se inclinan por el carácter voluntario de la realización de las horas extraordinarias e incluso por la prohibición de las habituales, acompañada por el conjunto de horas que sí deben ser realizadas y que se concentran en las denominadas horas de emergencia, o “por fuerza mayor”, por utilizar la expresión convencional más utilizada, y las “horas estructurales” que aparecen delimitadas, según los Convenios, con una mayor o menor amplitud¹⁷⁰.

¹⁶⁷ Constituye una *rara avis* en este punto el Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre en el que se prohíbe que la suma de la jornada diaria con las horas extraordinarias superen las 12 horas al tiempo que prohíbe igualmente la realización de éstas a las trabajadoras en estado gestante y las acogidas al permiso de lactancia (art. 43).

¹⁶⁸ El Convenio de la empresa “Diario Jaén” resulta ser un ejemplo ciertamente aislado al comenzar el tratamiento de estas horas aludiendo a que la realización de horas extraordinarias “no es deseable” (art. 20).

¹⁶⁹ El Convenio de la empresa “Diario El País” es un muestra de esta extendida práctica convencional, en él se declara que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria afirmación que, no obstante, acompaña de la siguiente previsión “ello no obstante, y dadas las características del trabajo editorial, todos los trabajadores de la empresa afectos a la producción se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección, tirada y manipulado de las publicaciones encuadradas en Prensa (...) que hayan de cerrarse en el día”. Esta horas se compensarán en metálico salvo que la dirección acepte la compensación por descanso solicitada por el trabajador (art. 17). Una previsión similar se encuentra también en el Convenio de la empresa “El Correo de Andalucía” (art. 25). También opta por dejar la realización de estas horas a la libre elección del trabajador el Convenio de la empresa “Diario Segre” (Lleida), salvo en casos de supuestos legales exigibles (art. 33); o el Convenio de la empresa “La opinión de Tenerife” donde se lee la siguiente previsión: las horas extraordinarias se regirán “por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación. La negativa a la realización de las mismas no puede ser motivo de sanción, salvo que se trate de la realización de horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes” (art. 16).

¹⁷⁰ Así sucede, por ejemplo, en el art. 77 del Convenio de Bizkaia en el que tras prohibir las de carácter habitual dispone la voluntariedad en la realización de horas extraordinarias

En línea con la tendencia a mantener la realización de las horas extraordinarias, en la medida de lo posible, en el marco de la voluntariedad por parte de los trabajadores, algunos textos convencionales incorporan previsiones según las cuales se procurará su distribución “*por turno rotatorio, entre aquellas personas que voluntariamente quieran realizarlas*”¹⁷¹.

Con todo, y aunque como se acaba de señalar la voluntariedad en la realización de horas extraordinarias es la regla general en los Convenios analizados, en alguna ocasión aislada se ha optado por atribuir a su realización un carácter obligatorio para el trabajador¹⁷². En este sentido, y aunque la reducción de las horas extraordinarias parece ser la tendencia más consolidada, en estos sectores pueden encontrarse, en el lado contrario, algunos Convenios que justifican en su clausulado la realización de las horas extraordinarias precisamente “por las circunstancias especiales del trabajo en Prensa” (art. 21 “Corporación de Medios de Murcia, S.A”).

Por lo que se refiere a la retribución concreta o a los períodos de descanso compensatorio del trabajo extraordinario, debe señalarse que la tónica general, con excepciones, consiste en disponer una u otros incrementando la hora ordinaria¹⁷³. De este modo, cuando el Convenio permite u opta directamente por retribuir las horas extraordinarias realizadas, normalmente su precio es superior a la retribución correspondiente a la hora ordinaria: 50% de incremento de la hora ordinaria¹⁷⁴; del 100% de la hora ordinaria¹⁷⁵; 175% de la hora ordinaria¹⁷⁶; incluso alcanzando en algunos casos el 200%¹⁷⁷. Por lo que se refiere a la compensación por descanso su duración en la práctica convencional suele oscilar entre un descanso de

salvo las debidas por fuerza mayor. A esta orientación responden, entre otros, el Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa (art. 28), o el Convenio de Navarra, en el que se ha optado igualmente por el carácter voluntario para el trabajador con la ya conocida salvedad de las que deben ser realizadas por fuerza mayor (art. 13). En alguna ocasión se opta con mayor contundencia por declarar la supresión de estas horas, como es el caso del Convenio de la empresa “Corporación Voz de Galicia” (art. 12).

¹⁷¹ Completando esta previsión, para el caso de que tal distribución no fuera posible, con una designación de quienes deban realizarlas también mediante turnos rotatorios (art. 21 “Corporaciones de medios de Murcia, S.A).

¹⁷² “La prestación de trabajo en horas extraordinarias será obligatoria” (art. 32.4 “Corporación de Medios de Andalucía, SA).

¹⁷³ Son anecdóticos los Convenios que disponen una retribución económica igual al salario de la hora ordinaria o un descanso equivalente de una hora por hora trabajada. Como ejemplo de la primera de las soluciones citadas puede mencionarse el Convenio de la empresa “Diario Jaén” con un precio de la hora extra fijado al precio del salario ordinario (art. 20). Como ejemplo de la segunda solución puede citarse el Convenio de la empresa “Gráficas de Prensa Diaria” donde se fija un descanso compensatorio de 1 por 1, como alternativo al abono económico, a disfrutar en un máximo de 120 días.(art. 13).

¹⁷⁴ Como sucede en el Convenio de la empresa “Corporación Voz de Galicia” donde se contiene la forma concreta del cálculo de la hora extraordinaria (art. 12).

¹⁷⁵ Si bien el Convenio que la prevé dispone la aplicación del citado porcentaje sobre el salario base y complementos con exclusión de los complementos relativos a “actividad, incentivos y plus de domingo” (art. 13 del Convenio de la empresa “Gráficas de Prensa Diaria”).

¹⁷⁶ Art. 16 “Ediciones Tiempo, SA”.

¹⁷⁷ Como sucede con el Convenio de la empresa “Impresión Asturiana Gráfica” (art. 13).

hora y media por cada hora extraordinaria trabajada¹⁷⁸, una hora y cuarenta y cinco minutos¹⁷⁹; dos horas por cada hora trabajada, que pueden llegar hasta tres si se trata de horas nocturnas en festivos¹⁸⁰.

Suele ser habitual que los firmantes rodeen la realización de horas extraordinarias de una serie de cautelas y formalidades, en parte coincidentes con las que ya han quedado previstas en la legislación laboral. De esta forma un gran número de Convenios se refieren a la necesidad de proceder a un registro de las horas extraordinarias realizadas, registro al que expresamente se refiere el art. 35.5 ET, con cláusulas de este o parecido tenor: su realización “*se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente*”¹⁸¹.

En algunos textos se deja constancia expresa del derecho que asiste a los representantes unitarios a ser informados mensualmente de su realización, tal y como se reconoce en la disposición adicional tercera del RD sobre Jornadas Especiales de Trabajo¹⁸².

Junto a estas formalidades algunos Convenios encargan a la Comisión Mixta el control y la vigilancia de estas horas pudiendo recabar información de la empresa afectada en caso de detectar anomalías en su realización¹⁸³.

3.2.3. La regulación convencional de las vacaciones

Las vacaciones constituyen una materia que se encuentra regulada en la inmensa mayoría de los Convenios de estos sectores, bien en un precepto o capítulo exclusivamente dedicado al descanso anual, o bien en un capítulo más extenso donde el período vacacional se regula junto con otros aspectos del tiempo de trabajo (jornada, descansos, permisos, excedencias, horas extraordinarias).

En los Convenios de los sectores que se analizan constituye una práctica extendida reconocer un período vacacional superior al previsto en el art. 38 ET en lo que supone una mejora, normalmente ínfima, de dicha norma. La inmensa mayoría de los Convenios que superan el mínimo legal ha optado por reconocer un período de vacaciones de 31 días naturales, disposición que, sin embargo, suele acompañarse además de la fijación de

¹⁷⁸ Convenio de la empresa “Corporación Voz de Galicia” (art. 12); Convenio de la empresa “Diario Jaén” (art. 20).

¹⁷⁹ Como dispone el Convenio de Artes Gráficas de Navarra (art. 13).

¹⁸⁰ El Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda fija un período de descanso de dos días por cada hora extraordinaria trabajada, de dos horas y media en jornada nocturna o en festivos y de 3 en caso de realización de horas extraordinarias en horario nocturno y festivo. El propio Convenio prohíbe el trabajo extraordinario en período nocturno o en festivos “salvo en casos y actividades empresariales debidamente justificadas”. La opción por su compensación por descanso o por su abono en metálico corresponde al trabajador (art. 22). También fija un descanso compensatorio de dos horas, por ejemplo, el Convenio de la empresa “Ediciones Zeta” (art. 18).

¹⁸¹ Por todos, Art. 7.3.10 Convenio Gallego de Editoriales.

¹⁸² Tal sucede, en el art. 28 del Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa.

¹⁸³ Art. 7.3.10 Convenio Gallego de Editoriales.

un mínimo de días laborables que necesariamente deben integrar dicho período. Un ejemplo de esta forma de proceder, de los muchos existentes –principalmente en el sector de la Prensa–, se encuentra en el Convenio Colectivo para las Artes Gráficas de Bizkaia donde se reconoce un período de vacaciones de *“treinta y un días naturales, de los que veintiséis, como mínimo, serán laborables”*¹⁸⁴. En esta labor de mejora la heterodoxia la conforman los escasos Convenios que regulan un período vacacional por encima de los 31 días mencionados, aunque algún Convenio ha llegado a reconocer hasta un total de 37 días¹⁸⁵.

No es ciertamente usual encontrar Convenios en los que la referida mejora del mínimo legal se reserve a determinados colectivos de los trabajadores. Como ejemplo ciertamente aislado de esta forma de proceder puede citarse la cláusula convencional que limita la mejora únicamente a los trabajadores que tienen una determinada antigüedad en la empresa, en los siguientes términos: *“los trabajadores que lleven en la empresa 30 años, disfrutarán de 1 día más de vacaciones, lo cual significa una reducción de jornada equivalente al día de vacaciones”*¹⁸⁶.

Junto a la fijación del mínimo de días del período vacacional un gran número de textos convencionales fijan los períodos del año en los que se concederán las vacaciones, al menos con carácter preferente, coincidentes en su mayoría con los meses de verano¹⁸⁷. Con todo no faltan Convenios que permiten a la empresa variar el período de disfrute de las vacaciones convencionalmente previsto por “intereses de la empresa”. De esta forma puede leerse en alguna cláusula convencional la siguiente previsión: “Si

¹⁸⁴ Art. 8.2. Los 31 días naturales, normalmente añadiendo el mínimo de días laborables a incluir, se encuentran también reconocidos, entre otros, en los siguientes Convenios: el Convenio de la empresa “Impresión Asturiana Gráfica” (art. 14); el Convenio para el Personal de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda (art. 23); el Convenio de la empresa “Gráficas Integradas” (art. 18); el Convenio de la empresa “El Correo de Andalucía”; el de la empresa “Edicosma” (art. 28); el Convenio de la empresa “La voz de Asturias” (art. 14); o el Convenio de la empresa “Editorial Zeta” (art. 19).

¹⁸⁵ Como ha sucedido, por ejemplo, con el Convenio de la empresa “Editorial Prensa Canaria” (art. 16).

¹⁸⁶ Art. 37 Convenio Artes Gráficas de Guipúzcoa. El Convenio reconoce con carácter general un período de vacaciones de 30 días naturales “de los que 26 serán necesariamente laborables”, especificándose además que en las empresas en las que la jornada se desarrolle de lunes a viernes al menos veintidós días laborables estarán comprendidos en dicho período.

¹⁸⁷ Han fijado directamente como período de disfrute el período estival, por ejemplo, el art. 8.2 Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia; o el Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (art. 18). La preferencia por los meses de verano, oscilando el intervalo según los casos entre junio o julio hasta septiembre, se encuentra, entre otros muchos, en los siguientes Convenios: Convenio Gallego de Editoriales (art. 9); el Convenio de la empresa “Impresión Prensa y Revista” (art. 26); el Convenio de la empresa “El Correo de Andalucía” (art. 26); el Convenio de la empresa “Joaquín Ferrer y Cía”, en el que se fija con carácter preferente su disfrute entre los meses de junio a septiembre (art. 13); o el Convenio de la empresa “Diario As”, con una preferencia que alcanza de junio a octubre (art. 20). Más restrictivo en cuanto a la preferencia se muestra el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” donde se incluye una preferencia por el mes de agosto (art. 17).

*por intereses de la empresa, éstas tuvieran que disfrutarse en época distinta, bien enteras bien fraccionadas, el período de disfrute sería ampliado en cinco días más laborables continuos en el primer caso, o en su parte correspondiente en el segundo caso, contándose las fracciones como días enteros y redondeándose las fracciones por exceso*¹⁸⁸.

Por otro lado, algunos textos convencionales fijan preferencias entre los trabajadores a la hora de disfrutar de las vacaciones. Así, por ejemplo, se señala que *“se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en la empresa, sin perjuicio de lo establecido en disposiciones legales de rango superior”*¹⁸⁹. Por el contrario también existen Convenios que expresamente excluyen el criterio de la antigüedad como preferente en estos casos, de forma que se señala: *“para la elección de la época de las vacaciones, no existirán preferencias en razón a la antigüedad, disfrutándose las mismas por turnos rotatorios en los diferentes años, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”*¹⁹⁰. En otras ocasiones se utilizan otros criterios preferenciales, más adecuados a nuestro modo de ver, como sucede cuando se concede preferencia a los trabajadores con responsabilidades familiares para hacer coincidir las suyas con las vacaciones escolares¹⁹¹.

Sólo de forma aislada la regulación convencional sobre el período de disfrute se declara de aplicación supletoria en defecto de acuerdo entre el empresario y trabajador. De forma que, sólo a falta de dicho acuerdo entran en escena los criterios siguientes¹⁹²: el empresario podrá excluir como período de disfrute el que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la empresa, si bien previa consulta con los representantes legales de los trabajadores; por acuerdo entre el empresario y dichos representantes, se podrán fijar los períodos vacacionales para todo el personal, bien mediante el sistema de turnos bien recurriendo a la suspensión total de las actividades laborales, sin otra excepción que las tareas de conservación, reparación y similares; en el supuesto de que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

¹⁸⁸ Art. 8.2 Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia. En algún caso ha quedado previsto para este personal una compensación monetaria (art. 30 del Convenio de “Ediciones “Primera Plana; Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y equipos; Logística de Medios de Catalunya; Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta). Algún Convenio reconoce el derecho del trabajador a volver a disfrutarla íntegramente cuando las vacaciones han quedado interrumpidas a petición de la empresa (art. 40 del Convenio de la empresa “La Opinión de Tenerife”).

¹⁸⁹ Art. 9.2 Convenio Colectivo Gallego de Editoriales.

¹⁹⁰ Art. 8.2 Convenio Artes Gráficas de Bizkaia.

¹⁹¹ Opción adoptada, por ejemplo, en caso de existencia de turnos, por el Convenio del Personal de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda (art. 23). Esta preferencia se contiene también en el Convenio de la Empresa “Diario Jaén” (art. 20); o en el Convenio del “Diario AS” (art. 20).

¹⁹² Art. 8 Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra.

No suele ser habitual, sin embargo, que los Convenios dediquen alguna previsión al momento inicial del período de disfrute de la vacación, con la finalidad de evitar su coincidencia con otros días no laborables, sólo en alguna ocasión aislada se advierte que *“por la consideración que tienen de días naturales, el período de vacaciones no podrá comenzar en ningún caso en día considerado no laborable en el calendario del trabajador”*¹⁹³.

Priman en este universo convencional los Convenios que prestan atención a las distintas eventualidades que puedan afectar al disfrute del período vacacional. Así la solución más generalizada en estos sectores, por otro lado ya analizada, para los casos de nuevo ingreso del trabajador o de cese definitivo en la empresa sin haber disfrutado de ellas, consiste en disponer que el trabajador *“tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo”*¹⁹⁴.

Menos frecuentes son los Convenios que se ocupan de la situación contraria en la que el cese en la empresa se produce una vez que el trabajador ha disfrutado de las vacaciones anuales en su totalidad. En estos casos los Convenios se decantan por prever el posible descuento de la porción de las vacaciones disfrutadas al confeccionar la correspondiente liquidación¹⁹⁵.

Tampoco son habituales las previsiones convencionales que incluyen expresamente en el cómputo de los días de trabajo, a efectos de las correspondientes vacaciones, las situaciones de incapacidad temporal. Cuando tal sucede la cláusula suele presentar el siguiente o parecido tenor *“se computarán como días de trabajo para el disfrute del período vacacional los días de ausencia motivados por bajas de enfermedad o accidente”*¹⁹⁶.

Al igual que se analizó en relación con el sector de la Industria Papelera, algunos Convenios de estos otros sectores prevén también la posibilidad de que el trabajador se encuentre de baja por accidente de trabajo a la llegada del período de disfrute de las vacaciones.

Un tratamiento especialmente pormenorizado de diversas eventualidades, con un nivel de detalle no usual en la práctica convencional, se

¹⁹³ Art. 44 Diario de Cádiz, SL”, “Europa Sur, SL”, “Diario de Jeréz” y “Joldis, SA; art. 17 del Convenio de la empresa “Editora Balear”, donde se impide el comienzo de su disfrute coincidiendo con el descanso semanal.

¹⁹⁴ Entre otros muchos, art. 8.2 Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia; art. 18 del Convenio “Gráficas Integradas”; art. 26 del Convenio de la empresa “Impresión Prensa y Revista”; art. 18 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre; art. 19 del Convenio de la empresa “Ediciones Zeta”.

¹⁹⁵ Una solución como la expuesta ha quedado prevista, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “El Correo de Andalucía”, de modo que “Si al causar baja hubiera disfrutado ya las vacaciones, la empresa podrá descontar, al confeccionarle la liquidación, la porción de vacaciones disfrutadas” (art. 26). En parecidos términos se expresa el Convenio de la empresa “Diario AS” (art. 20); o el Convenio de la empresa “Diario Jaén” (art. 19).

¹⁹⁶ Art. 37 Convenio Artes Gráficas de Guipúzcoa; o el art. 17 del Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier”; Art. 8.2 Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia.

encuentra en el Convenio de Bizcaia de Artes Gráficas donde se establecen, entre otros, los siguientes criterios: “*Si por intereses de la empresa éstas tuvieran que disfrutarse en época distinta, bien enteras o fraccionadas, el período de disfrute sería ampliado en cinco días más laborables continuos en el primer caso, o en su parte correspondiente en el segundo caso, contándose las fracciones como días enteros y redondeándose las fracciones por exceso*”. “*El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo*”. “*Si un trabajador estuviera de baja por accidente de trabajo y le llegara las vacaciones éstas se suspenderán y pasarán a disfrutarse cuando acabe la mencionada baja de accidente de trabajo, siempre que esté dentro del año natural*”. “*Si la empresa paralizara su actividad, en el período de vacaciones, el trabajador que estuviere de baja por enfermedad común no tendrá derecho a nuevo período de vacaciones*”. “*Si la empresa no paralizara su actividad, y el trabajador tuviera señalado el turno de vacaciones, éste no tendrá derecho a las mismas si en ese período estuviera de baja por enfermedad, excepto en los siguientes casos: baja de maternidad; baja durante las vacaciones con hospitalización durante al menos 6 días, en cuyo caso se suspenderán, IT superior a 30 días a la fecha de comienzo de sus vacaciones*”¹⁹⁷.

Para finalizar con el repaso de la práctica convencional en torno al descanso anual se quiere hacer una breve referencia a dos materias a él vinculadas. En primer lugar, el carácter retribuido de este descanso y su tratamiento en los Convenios de estos sectores; y, en segundo, las formalidades a las que se somete esta cuestión.

No es nada frecuente que el precepto dedicado al período vacacional incluya previsiones sobre el salario, más allá de la declaración del carácter retribuido de las vacaciones. En algún texto convencional, sin embargo, se dispone que “*la retribución de las vacaciones se efectuará conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal en los 90 días efectivamente trabajados, inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación del disfrute*”¹⁹⁸. También se encuentra alguna previsión al respecto en el texto convencional en el que se determina que la retribución de las vacaciones comprenderá únicamente el salario base¹⁹⁹.

En cuanto a las formalidades a las que se ha hecho referencia, como se sabe, el trabajador debe conocer con una antelación mínima de dos meses las fechas en la que disfrutará de las vacaciones que le corresponden (art. 38.3 ET). Con esta finalidad algunos Convenios contienen previsiones al respecto. Así, por ejemplo se dispone en alguna ocasión que “*el establecimiento de los turnos convenidos para el disfrute de las vacacio-*

¹⁹⁷ Art. 8.2 Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia.

¹⁹⁸ Art. 37 Convenio Artes Gráficas de Guipúzcoa.

¹⁹⁹ Art. 28 del Convenio de la empresa “Edicosma”.

nes estivales se hará público en cada departamento con, al menos, sesenta días naturales de antelación”²⁰⁰.

En otras ocasiones se da entrada en esta materia a los representantes de los trabajadores con una mayor o menor intensidad. Así sucede, por ejemplo, cuando se dispone que *“el calendario de vacaciones se entregará a los representantes de los trabajadores dos meses antes de su inicio*”²⁰¹; o bien se determina que el cuadro de distribución de vacaciones queda remitido desde el Convenio a la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores²⁰², en tanto que en otras el Convenio dispone que *“el cuadro de vacaciones, previa consulta a los trabajadores y oídos el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, será expuesto por la empresa el día 1º de abril de cada año*”²⁰³.

²⁰⁰ Art. 23 Grupos Negocios de Ediciones y Publicaciones.

²⁰¹ Art. 44 “Diario de Cádiz, SL”, “Europa Sur, SL”, “Diario de Jeréz” y “Joldis, SA”.

²⁰² Art. 9.2 Convenio Gallego de Editoriales.

²⁰³ Art. 37 Convenio Artes Gráficas de Guipúzcoa.

Capítulo VIII

LA ORDENACIÓN DEL SALARIO

1. UNA INTRODUCCIÓN DE NATURALEZA METODOLÓGICA

Como es por todos sabido, el salario es una de las materias que, por ley, dejan un menor margen de maniobrabilidad a los interlocutores sociales. Pero, al mismo tiempo y por razones obvias, se trata de un apartado ineludible de la negociación colectiva. Así, todos los convenios del sector de artes gráficas y del sector del papel contienen una regulación, más o menos extensa, del régimen salarial¹.

Su análisis se va a acometer diferenciando entre el sector de las artes gráficas y, dentro de éste, la prensa diaria o no diaria, y el sector de papeles y cartón. Ahora bien, hay que aclarar un doble dato en relación con dicha estructuración metodológica. En primer lugar, que varias materias van a ser excluidas de ese análisis separado para realizarse de forma conjunta. Tales materias son el descuelgue salarial y las percepciones

¹ Casi todos los convenios, de cualquiera de estos dos sectores, se encargan de precisar que las cantidades contenidas en sus regímenes salariales son brutas. En este sentido, y por el sector del papel, arts. 63 del Convenio de Smurfit Nervión, SA; Condición General II del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren); 58 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta); 18 del Convenio de Sarrio Papel y Celulosa, SA o 11.3 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. Y por el sector de las artes gráficas, arts. 48 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 19 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 24 de Prensa Alicantina, SA; 26 de Editora Balear, SA; 13 del Convenio del Diario Teruel; 16 del Convenio de Editorial Cantabria, SA; 32 del Convenio de Equipo de Información, SL; 31 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA; 27 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 6 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA; 20 del Convenio de Rotativa de Estella, SA; 25 del Convenio de Ediciones e Impresiones de Galicia, SA; 43 del Convenio de El Comercio, SA; 15 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 39 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA y 32 del Convenio de Multiprensa y más, SL.

extrasalariales. Y ello porque la primera de las materias, en el supuesto de que su estudio se realizase distinguiendo por sectores; tal diferenciación conduciría, más que nada, a entorpecer, por las numerosas similitudes existentes, la exposición del correspondiente tema. Mientras que las percepciones extrasalariales se sustraen, del mismo modo, de ese análisis diferenciado por la sencilla razón de que, aunque se puede encontrar algunos convenios del sector del papel que instituyen algún tipo de percepción de esta naturaleza, lo normal es que sólo en el de artes gráficas, y más exactamente, en el de prensa se diseñe un régimen particular y abundante, en esta dirección, de cláusulas convencionales.

En segundo lugar, debe indicarse que tanto las horas extraordinarias como las revisiones salariales no van a formar parte tampoco de este capítulo. Éstas últimas se excluyen, ya que la mayoría de los convenios, por no decir casi la totalidad, prevén revisiones salariales y, todas ellas, con el mismo esquema. Aumentos en función del IPC previsto y, con posterioridad, ajustes para cuando no se corresponda dicho IPC con el real. Siendo así, su estudio se limitaría a una enumeración extensísima de preceptos convencionales con ninguna novedad, ni datos a destacar. Por su parte, las horas extraordinarias se remiten al capítulo dedicado a la jornada, en el que se analiza en profundidad esta materia incluido su sistema de compensación que, cada vez es más frecuente, se realice por tiempo de descanso. Así, que esta modalidad de compensación adquiere tal protagonismo que justifica su tratamiento en el mencionado capítulo.

Dicho lo cual y tras los epígrafes dedicados al descuelgue salarial y a las percepciones extrasalariales, se procederá al análisis de la estructura salarial en los convenios de los dos sectores objetos de estudio.

2. DESCUELGUE SALARIAL

De acuerdo con el art. 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, todo convenio colectivo supraempresarial debe contener las condiciones y procedimientos necesarios para garantizar la inaplicación del régimen salarial a concretas empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Sólo en aquellos supuestos, en los que no aparezca este descuelgue salarial en el convenio colectivo se acudirá al procedimiento instituido por el legislador en el art. 82.3 del ET. Pues bien, los convenios de ámbito superior a la empresa analizados en ambos sectores contienen –excepto el Convenio Gallego de Editoriales– este descuelgue salarial. Es más, la regulación no difiere considerablemente entre los distintos convenios colectivos.

Pero antes de entrar en ella, se quiere llamar la atención sobre la posibilidad contenida, y por otro lado llamativa, en dos convenios de empresa del sector de las artes gráficas. En ellos, se prevé, articulando un sistema de causas muy similar al del descuelgue salarial, la posibilidad de que los incrementos salariales pactados no operen *“cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en*

el ejercicio anterior. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones para el ejercicio contable correspondiente al año de aplicación de la revisión"² exigiéndose, además, sigilo a los representantes de los trabajadores³. Resulta enormemente curiosa esta referencia convencional pues no supone otra cosa que la traslación al ámbito de la empresa de los objetivos y, posiblemente, de los procedimientos del descuelgue salarial. Pero, en puridad, no se trata más que de una ejecución del convenio sujeta a condición. Los signatarios de estos acuerdos, por consiguiente, apuestan por esta vía de inaplicación de los incrementos salariales y ello, salvo que se confiera, en exclusiva, al empleador la comprobación de la crisis y, ulteriormente, la no aplicación de la correspondiente y oportuna revisión salarial, la constatación de esa condición puede generar numerosos problemas, ya que va a requerir de la necesidad de acuerdo entre el empleador y los representantes legales de los trabajadores.

Hecha la anterior consideración y excluido, por el momento, el tema procedimental, hay que afirmar que todos los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, salvo en dos puntos, coinciden en su regulación. Tales coincidencias son, de un lado, que el descuelgue salarial opera, única y exclusivamente, sobre los incrementos salariales pactados⁴, y, de otro, que, con mayor o menor exhaustividad, estos convenios recogen las causas justificativas del descuelgue salarial.

Tales causas se concretan en el dato cierto de que la empresa sufra una *"situación de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas mantenidas en los dos ejercicios contables inmediatamente anteriores al año de referencia, teniendo en cuenta las previsiones del año en curso. Serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción y ventas, la pérdida de clientes significativos, la falta de liquidez, el volumen de clientes insolventes y la pertenencia a un grupo de empresas"*⁵; y de

² Este tenor es reproducido en los arts. 33 de los Convenios del Día de Toledo, SL y del Día de Cuenca, SA.

³ Art. 34 del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL.

⁴ En Artes Gráficas y Prensa, los arts. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; 35.III del Convenio Estatal de Prensa Diaria; 48 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; 9.4 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; 7.3 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales y Disposición Adicional Segunda del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa. Y en el sector de pastas, papel, y cartón, los arts. 11.1.d) del Convenio Estatal y 44 del Convenio de la provincia de Guipúzcoa.

⁵ Art. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. Con éstos u otros términos, los arts. 35.III del Convenio Estatal de Prensa Diaria; 48 del Convenio de Prensa no Diaria; 9.4 del Convenio de Artes Gráficas e industrias auxiliares de Navarra; 7.3 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales –a la situación de pérdidas añade que la empresa se encuentre inmersa en un proceso de reducción de capital y disolución o esté en situación de suspensión de pagos, quiebra y concurso de acreedores– y la Disposición Final Primera del Convenio de Cataluña para las empresas

manera menos precisa, los convenios del sector de Pastas, Papel y Cartón⁶.

En cuanto al procedimiento, hay que indicar que casi todos los convenios colectivos estudiados regulan un iter más o menos idéntico. Este procedimiento comienza con la concesión de un plazo –distinto, lógicamente, en función de que el descuelgue opere con la entrada en vigor del convenio o en años posteriores– para que la empresa ponga en conocimiento de los representantes de los trabajadores o, en su ausencia, de los trabajadores, su voluntad de descolgarse del convenio aplicable⁷. Seguidamente, el empleador deberá entregar a éstos la documentación, normalmente, detallada en el convenio colectivo⁸. Para disuadir al empleador de posibles conductas fraudulentas, como puede ser falsear, ocultar, etc., la información, se establece en los convenios la obligación de sigilo de los destinatarios, por parte de los trabajadores, de esta

comerciales y de servicios y sus trabajadores dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc. en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, diseccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros y Disposición Adicional Segunda del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa –con un tenor amplio indica que son las “empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación” de los incrementos salariales–.

⁶ El art. 11.1.d) del Convenio Estatal se limita a indicar, a efectos de la justificación de la situación de crisis, que deben existir pérdidas; no obstante, reclama que este descuelgue forme parte de un Plan de Futuro, que contenga “*las medidas industriales, comerciales y financieras para garantizar el futuro industrial y del empleo*”; y más parco aún, el art. 44.bis del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa, ya que simplemente establece que la empresa se encuentre en una situación de crisis “*suficientemente demostrada*”.

⁷ Naturalmente, en ambos sectores se dispone dicho plazo; es más, en los dos, salvo una excepción, dicho plazo es de 30 días. Así que la diferencia, no tanto por razón del sector sino por criterio de los negociadores de los correspondientes convenios, radica en el momento a partir de cual empezar a computar el correspondiente plazo. En el sector de Artes Gráficas, el art. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares estipula 30 días desde la publicación del Convenio colectivo o del acuerdo, en el segundo año de vigencia, de la comisión paritaria; el art. 7.3 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales, dos meses desde la publicación del Convenio o, en su caso, de la revisión salarial en el Boletín Oficial de la Provincia y la Disposición Adicional Segunda del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa, 15 días desde la publicación del Convenio o, en su caso, la revisión salarial, en el Boletín Oficial de la Provincia. Y en el sector de prensa, el art. 35.III del Convenio Estatal de Prensa Diaria, fija 30 días desde la publicación del Convenio en el BOE. Por su parte, en el sector del papel, el art. 11.1.d) del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón fija el plazo de 30 días desde la firma del Convenio colectivo y, para los años sucesivos, desde el 1 de enero de cada año.

⁸ Así lo hacen los arts. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; 48 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria –éste distingue, a efectos de la documentación que debe aportarse, en función del número de trabajadores de la empresa–; 7.3 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; 9.4 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra y Disposición Adicional Segunda del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa. Mientras que en el sector de pastas, papel y cartón, el art. 11.1.d) del Convenio Estatal.

información⁹. A partir de este momento, se procederá a la oportuna y necesaria negociación¹⁰ entre el empleador y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, los trabajadores. De haber acuerdo, se da por finalizado el procedimiento de descuelgue salarial; sin perjuicio de la exigencia, bastante habitual, de dar traslado a la comisión paritaria del correspondiente acuerdo¹¹. De no haberlo, se suele establecer en la norma convencional la posibilidad de las partes de acudir a la intervención de la comisión paritaria¹². Se trata de una competencia de la comisión paritaria que, cada vez más, tiene un mayor predicamento en nuestra negociación colectiva y, que, por razones de sistematicidad, se excluyó de la enumeración de funciones realizada en el capítulo dedicado a la misma para resaltarla e incluirla en este apartado.

Sólo el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón, en su art. 11.1.d), contempla el conocido recuelgue salarial; o sea, *“el abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetiva y fehacientemente que la empresa tiene superávit o beneficios, salvo pacto contrario de las partes”*.

3. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Dentro de las percepciones extrasalariales contenidas en el art. 26.2 del ET se hallan *“las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral”*. Las dietas y gastos de locomoción forman parte de estas percepciones extrasalariales; de ahí que se esté ante un motivo añadido, al ya adelantado, de exclusión de las mismas del análisis del régimen salarial¹³.

Pues bien, en los convenios colectivos sectoriales y de empresa de artes gráficas, y en menor medida en el sector del papel, un apartado clave y fundamental son estas dietas y gastos de locomoción. El régimen, no así la cuantía, es más o menos similar en todos ellos. Se podría afirmar que existen tres formas de satisfacer estos gastos.

⁹ Este sigilo se contiene, entre otros, en el art. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y en el art. 35.III del Convenio Estatal de Prensa Diaria.

¹⁰ Algunos convenios contemplan un plazo de duración máximo para que se desarrolle la negociación. Por ejemplo, el art. 11.1.d) del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón fija 30 días.

¹¹ Esta exigencia se contiene en dos convenios nacionales de los sectores estudiados; exactamente en sus arts. 7.3.9 del Convenio de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y 11.1.d) del Convenio de Pastas, Papel y Cartón.

¹² Art. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares –cualquiera de las partes podrá acudir a la comisión paritaria–; art. 11.1.d) del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón –las partes podrán solicitar la mediación de la comisión paritaria–; y de igual forma, aunque fijando un plazo de dos meses para la solicitud, art. 35.III del Convenio Estatal de Prensa Diaria.

¹³ De manera absolutamente clara y por todos, el art. 2.5 del Convenio del Diario AS, SL, al regular los gastos de viaje y manutención y la compensación por gastos de locomoción, indica que éstos *“tendrán carácter indemnizatorio y no formarán parte de las retribuciones del trabajador”*.

Por un lado, los convenios que fijan un sistema de dietas¹⁴; dentro del cual se diferencia entre que el trabajador tenga o no que pernoctar fuera de su domicilio y, en un menor número de ocasiones, se distingue entre dietas nacionales e internacionales¹⁵.

Por otro lado, los acuerdos colectivos que instituyen lo que podría llamarse dietas a justificar. Es decir, pese a que el Convenio establece la cuantía de estas dietas se reclama de los trabajadores la justificación de los gastos¹⁶; una variante de ello sería la contenida en los convenios, que establecen el régimen de gastos a justificar con el límite de las dietas establecidas¹⁷.

Como otra posible variante de esta posibilidad, están las cláusulas convencionales, que sólo reclaman la justificación de gastos en aquellas ocasiones, en las que se supere el importe total de la dieta¹⁸. Pero ello, siempre y cuando, estén debidamente justificados los gastos¹⁹ o cuando se trate de desplazamientos al extranjero²⁰. E incluso, algún Convenio, incluye un límite adicional; así *“la Empresa abonará la diferencia entre la dieta estipulada y los gastos efectuados, siempre que éstos lo hayan sido en establecimiento clasificados de tres estrellas, o similares, y previa justificación de los mismos”*²¹.

Y en tercer lugar, se encuentra, con bastante profusión en el sector de Prensa, el sistema de gastos a justificar²². Aunque, en determinados casos,

¹⁴ Como curiosidades en cuanto a la cuantía de las dietas, cabe destacar el art. 19 del Convenio del Diario de Teruel que establece que *“las dietas se asimilarán a las fijadas para los empleados públicos de la Diputación Provincial de Teruel”* y el art. 58 del Convenio de Ediciones de Prensa Canaria que indica que la dieta será la *“establecida en el artículo 67 de la Ordenanza Nacional vigente, o sea, el importe del salario diario real incrementado en un 35%”*.

¹⁵ Por ejemplo, art. 47 del Convenio de Robert Bosch España, SA.

¹⁶ Entre otros muchos, arts. 30 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 38 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA o 29.2 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL y, por el sector del papel, art. 31 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosa, SA.

¹⁷ Sería el supuesto, por ejemplo, del art. 35 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL.

¹⁸ Por todos, art. 42 del Convenio de Multiprensa y más, SL. Mientras que por el sector del papel, art. 11.11 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

¹⁹ Arts. 6.7 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; 45 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; 7.8 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; 47 del Convenio del Diario ABC, SL o 39 del Convenio de Prensa Malagueña, SA. Por el sector del papel, el art. 11.11 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

²⁰ Arts. 35 del Convenio de Ediciones Tiempo, SA y 39 del Convenio de Ediciones Zeta, SA.

²¹ Art. 38 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA.

²² Arts. 37 del Convenio Estatal de Prensa Diaria; 9 del Convenio del Diario de Jaén, SA; 37 del Convenio de Edicosma, SA; 25 del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); 46 del Convenio del Diario El País, SA; 56 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 35 del Convenio de Prensa Alicante, SA; 67 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 43 del Convenio de Editorial Extremadura; 24 del Convenio de Editorial Cantabria, SA; 32 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 25 del Convenio Corporación Voz de Galicia, SLU; 50 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA; 38 del Convenio de La Voz de Asturias,

este régimen es subsidiario del hecho de que la empresa localice hoteles y medios de transporte; o sea, en un primer momento, la empresa intenta gestionar todo el viaje y, sólo cuando no sea posible, lo hará el trabajador bajo el sistema de gastos a justificar²³.

No obstante ese triple sistema, hay convenios colectivos que conceden al trabajador la posibilidad de optar entre estos gastos a justificar y dietas²⁴.

Mientras que no son pocos los convenios colectivos, en ambos sectores, que contemplan que los gastos de locomoción son satisfechos directamente por la empresa²⁵. Cuando el traslado del trabajador se realiza en vehículo propio, los convenios, todos del sector de artes gráficas, cuantifican una cantidad por kilometraje²⁶ que, en algunas ocasiones, está supe-
ditada a que el vehículo esté asegurado a todo riesgo²⁷.

Junto a estas indemnizaciones, se encuentran otras, que son pluses particulares por las características del sector de las artes gráficas. Así, cabe mencionar el plus de calle consistente en una cuantía fija, con la que *“compensar al trabajador de los posibles gastos que por desplazamiento u otras causas tuviere que realizar en el ejercicio de sus funciones, y dada la imposibilidad de justificar documentalmente estos gastos”*²⁸. No obstante, hay convenios que prefieren pagar directamente al trabajador los

SA; 34 del Convenio de La Voz de Avilés, SL; 46 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA o 35 del Convenio de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA. Y en el sector de Artes Gráficas, los arts. 29 del Convenio de la Empresa Julián Sanz Soria, SL y 34 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL.

²³ Arts. 35 del Convenio de Equipo de Información, SL o 42 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA.

²⁴ Arts. 35 del Convenio de Ediciones Tiempo, SA y 39 del Convenio de Ediciones Zeta, SA.

²⁵ Sin descender al ámbito de empresa, arts. 6.7 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y 3.8 del Convenio Gallego de Editoriales. Así como, art. 11.11 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

²⁶ Arts. 56 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 35 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 33 del Convenio de Lárez Ediciones, SL; 67 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 32 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 43 del Convenio de Editorial Extremadura; 36 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 36 del Convenio de Editora Balear, SA; 11 del Convenio del Diario de Ibiza, SA; 19 del Convenio del Diario de Teruel; 24 del Convenio de Editorial Cantabria, SA; 35 del Convenio de Equipo de Información, SL; 25 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA; 47 del Convenio de Robert Bosch España, SA; 31 del Convenio del Diario de La Mañana, SA; 25 del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU; 27 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA; 50 del Convenio de la Editorial Iparragirre, SA; 32 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL; 42 del Convenio de Multiprensa y más, SL; 34 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL; 25 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkarteak, SA; 19.5.4.1 del Convenio de Euskalprint, SA o 24 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA.

²⁷ Arts. 37 del Convenio Estatal de Prensa Diaria; 45 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; 37 del Convenio de Edicosma, SA y 46 del Convenio del Diario El País, SA.

²⁸ Arts. 29 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL o 31 del Convenio de Lárez Ediciones, SL.

gastos de estos desplazamientos en lugar de satisfacerlos como una percepción extrasalarial²⁹.

En este mismo orden de ideas, el plus de material fotográfico. Éste es recibido por “*los redactores gráficos [por tener que] disponer del equipo necesario y suficiente para la realización de los trabajos propios de su categoría profesional*”³⁰. Y, por último, aunque no exclusivamente del sector de las artes gráficas, hay que resaltar el plus o complemento de distancia o transporte –también llamado, en algún Convenio, “*plus de compensación de desplazamiento*”³¹–. Podría decirse uno de los complementos extrasalariales con mayor tradición en nuestra negociación colectiva.

El régimen de este complemento puede quedar diseñado atendiendo a los siguientes aspectos. Su objeto, como es por todos sabido, es, siguiendo la terminología de los convenios colectivos, “*suplir los gastos originados por el desplazamiento al centro de trabajo mediante los transportes urbanos*”³². Ni que decir tiene que se trata de una percepción extrasalarial³³ que, no siempre, satisface los reales gastos originados al trabajador. Por este motivo, no resulta extraño que algunos convenios precisen que la cuantía del plus será la fijada en el acuerdo aún cuando ésta sea inferior al gasto causado al trabajador por el necesario desplazamiento³⁴; mientras que otros, y con esta misma voluntad, establecen que este plus tiene como objetivo “*ayudar a los trabajadores en sus gastos de transporte*”³⁵.

²⁹ Por ejemplo, el art. 56 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA afirma que “*la empresa facilitará abonos de taxi o autobús para los trabajadores que efectúen gestiones de calle, o en su defecto, pagará estos desplazamientos*”.

³⁰ En relación con este plus, el art. 38 del Convenio de Prensa Alicantina, SA establece que “*aquellos trabajadores de la sección de fotografía a los que la empresa no les proporcione el instrumental fotográfico necesario para desarrollar su labor y se vieran en la obligación de comprar ellos el instrumental, recibirán una cantidad para compensar este gasto*”. Por lógica, este plus deja de cobrarse cuando la empresa dé al trabajador el correspondiente material fotográfico –art. 60 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona)–. Otros preceptos convencionales, que contienen este plus, son los arts. 32 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 12 del Convenio del Diario de Ibiza, SA; 21 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA o 29 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL.

³¹ Art. 28 del Convenio de la Editorial Leonicó Rodríguez, SA. Igualmente, y entre otros muchos, art. 30 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA.

³² Arts. 30 del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla–La Mancha, SL; 30 del Convenio de Editora Balear, SA; 16 del Convenio del Diario de Ibiza, SA –de acuerdo con éste, dicho complemento se justifica, además, por “*la deficiente red de transporte público existente en la isla*”–; 40.3 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA o 29 del Convenio del Día de Toledo, SL.

³³ Aunque son muchos los convenios que llevan a cabo esta precisión, no son tantos, los que añaden a la misma que, sin embargo, esta percepción extrasalarial cotizará a partir del 20% del SMI. En este sentido, art. 30 del Convenio de Editora Balear, SA.

³⁴ Entre ellos, arts. 30 del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL o 29 del Convenio del Día de Cuenca, SA.

³⁵ Art. 32 del Convenio de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

En cuanto a su periodicidad, algunos convenios suelen establecer que se pague todos los meses del año³⁶ y por todos los días del mes con independencia del hecho de que el trabajador haya o no acudido todos esos días al puesto de trabajo³⁷; aunque tampoco se puede obviar otros convenios, que limitan su satisfacción exclusivamente a los días efectivos de trabajo³⁸ o que lo excluyen durante el período de vacaciones y las gratificaciones extraordinarias³⁹. Y en cuanto a su cuantía, lo normal es que se estipule una cuantía fija⁴⁰.

4. ESTRUCTURA SALARIAL EN EL SECTOR DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN

El Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón instituye el salario Convenio que, según su art. 11.4, está compuesto por salario base, plus de actividad, aumento lineal 76 y plus Convenio 78. El montante a que asciende este salario Convenio retribuye el rendimiento normal del trabajador cualquiera que sea el sistema de trabajo medido, que se implante en las empresas del sector.

Como es lógico, formando parte de la estructura salarial, se regula el tema de las gratificaciones extraordinarias, el Convenio nacional se limita a las dos que legalmente resultan obligatorias correspondiéndose una con el período navideño, y la otra, de acuerdo con lo que es habitual, con el período estival⁴¹. Ni que decir tiene que los trabajadores que no hayan cubierto, en su totalidad, el período para ser beneficiario de estas gratificaciones las recibirían, dice el art. 11.5 del Convenio Estatal, en proporción al tiempo efectivo trabajado⁴²; y computándose “*las fracciones de mes o semana según los casos, como meses o semanas completos*”.

En este sector, la cuantificación de estas pagas extraordinarias sufre importantes variaciones en sus diferentes convenios. Mientras que el

³⁶ Art. 20.h) del Convenio de la Empresa Joaquín Ferrer y CIA, SA.

³⁷ Al menos así se entiende, entre otros, en el art. 16 del Convenio del Diario de Ibiza, SA.

³⁸ Arts. 32 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA y 32 del Convenio de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

³⁹ Por todos, el art. 40 del Convenio de Multiprensa y más, SL, que añade a esta exclusión que, “*no obstante, en aras de facilitar la gestión del pago del plus de transporte, la Empresa podrá prorratear y abonar la cuantía anual del plus en doce mensualidades*”.

⁴⁰ Arts. 40.3 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 40 del Convenio de Multiprensa y más, SL o 28 del Convenio de Editorial La Capital, SL.

⁴¹ Ello mismo se contempla, entre otros, en los arts. 46 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; 50 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta) –junio y diciembre–; 36 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren) –julio y navidad–; 22.1.8 del Convenio de Pastguren, SA –julio y diciembre–; 11.5 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA –junio y noviembre– o 43 del Convenio de Daniel Aguillo Panisello, SA (Zaragoza) –junio y Navidad–.

⁴² Igualmente, arts. 11.5 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA y 17 del Convenio de Celulosas Moldeadas Hartmann, SA.

Convenio Estatal fija una fórmula de cálculo de estas pagas⁴³; otros, de ámbito de empresa, optan por el sistema tradicional de salario base más antigüedad pero adicionando otros complementos salariales como sería el plus personal y/o la prima global por objetivos⁴⁴ y otros, además, el plus de asistencia⁴⁵ o varios pluses conjuntamente como son los de actividad y convenio⁴⁶.

Junto a estas gratificaciones extraordinarias, la mayoría de los convenios del sector papel contienen una tercera paga calificada de beneficios. Esta tercera paga se ha desnaturalizado, puesto que no responde, en realidad, a las circunstancias económicas de la empresa sino que se ha instaurado como una paga extraordinaria más. Su pago, dependiendo del Convenio, suele realizarse en los meses de mayo⁴⁷ o marzo⁴⁸. Y su cuantía viene calculada sobre los conceptos de retribuciones mínimas *“incrementadas con el 8% de la Antigüedad”*⁴⁹. Hay convenios que establecen reglas especiales en relación con esta paga de beneficios como son, por ejemplo, que *“en los casos de ausencia por enfermedad o accidente, se abonará íntegra por el tiempo en que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social”* por incapacidad temporal⁵⁰.

Por último y siguiendo con el Convenio Nacional, en su art. 11.10, se fija una participación en beneficios⁵¹, a cobrar en el *“primer trimestre del año siguiente a la vigencia”* del Convenio; siendo este cobro proporcional al tiempo efectivamente trabajado en la empresa. En algunas empresas del sector, se crean otras pagas que, en realidad, sí responden al objetivo de repartir beneficios entre los trabajadores de la empresa. Es el caso de la paga de resultados, contenida en el art. 5.5 del Convenio de la empresa ENCE, SA (Madrid y Pontevedra) y 5.5 del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva), que supone *“una paga anual de resultados en función del cash-*

⁴³ Este precepto convencional cuantifica estas pagas *“dividiendo entre 14 para el personal de retribución mensual y entre 425 y multiplicando por 30 para el personal de retribución diaria más el complemento de antigüedad correspondiente”*. Igualmente lo hace el art. 11.5 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

⁴⁴ Así, arts. 51 del Convenio de Smurfit Nervión, SA o 50 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta). Por ejemplo, el art. 20 del Convenio de Sarrio Papel y Celulosa, SA las cuantifica en 30 días de Salario Convenio, Complemento Personal y Antigüedad.

⁴⁵ Art. 36 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren).

⁴⁶ Art. 29 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren).

⁴⁷ Arts. 52 del Convenio de Smurfit Nervión, SA o 51 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta).

⁴⁸ Arts. 37 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren); 17 del Convenio de Celulosas Moldeadas Hartmann, SA o 21 del Convenio de Sarrio papel y Celulosa, SA.

⁴⁹ Arts. 52 del Convenio de Smurfit Nervión, SA; 51 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta); 37 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren) o 29 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren).

⁵⁰ Arts. 52 del Convenio de Smurfit Nervión, SA o 51 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta).

⁵¹ El art. 47 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa, la cuantifica en una *“mensualidad o 30 días de Salario Convenio más el Plus de Antigüedad”*.

flow del Grupo ENCE (resultados + amortizaciones), una vez deducidos los impuestos correspondientes”.

Exceptuadas estas percepciones salariales de vencimiento superior al mes, el Convenio Nacional y, por su parte, los de ámbito inferior, sectoriales o de empresa, elaboran el catálogo de complementos salariales. En estas páginas se van a mencionar, sin intención de ser totalmente exhaustivos, aquellos complementos, que mayor incidencia tienen en el sector de pastas, papel y cartón. Atendiendo, como por otro lado es lógico, a que se trate de complementos personales, de puesto de trabajo y de cantidad y/o calidad.

Entre los complementos personales, hay uno que destaca sobre cualquier otro en este sector así como en la generalidad de la negociación colectiva española, es el complemento de antigüedad que, por tanto y a pesar de la desaparición de su regulación expresa y completa en el ET, sigue teniendo un importante peso específico. Su regulación convencional no puede sustraerse, y no se hace en este sector, de sus dos polos fundamentales: tramos temporales y cuantía de los mismos.

De acuerdo con el art. 11.6 del Convenio Estatal, *“todo el personal disfrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicio consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos”*, tramos que son recepcionados en la mayoría de los convenios de empresa⁵² mientras que, a nivel sectorial, tanto el indicado precepto del Convenio Estatal como el provincial de Guipúzcoa –art. 45– limitan el número de quinquenios. El último de los convenios mencionados a cuatro en relación con los trabajadores que hubiesen ingresado en la empresa a partir del 1 de enero de 1979; y para los restantes, a cinco quinquenios⁵³.

Frente a esta tendencia general, el art. 24 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren) afirma que *“se pagarán trienios y quinquenios calculados y computados en la forma que prevé la legislación vigente”*. Ni que decir tiene que el legislador ha eliminado cualquier tipo de regulación sobre este complemento de antigüedad; por lo que siendo así, se está, de nuevo, ante un precepto carente de cualquier virtualidad al resultar totalmente inoperante su aplicación.

Su cuantía, en la generalidad de estos convenios, es fijada mediante la estipulación de una cantidad fija por cada uno de los tramos temporales⁵⁴.

Otras reglas que estos convenios suelen añadir a las dos básicas son, por ejemplo, que el ingreso en la empresa es el momento a partir del cual

⁵² Arts. 41 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA (Zaragoza); 19 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosas, SA y 34 del Convenio de Papresa, SA.

⁵³ Según este Convenio, ese tope máximo de cinco quinquenios es el que establece el art. 25 del ET. De nuevo se está ante una expresión de la inercia convencional, puesto que desde 1994 el complemento por antigüedad no aparece regulado en la norma estatutaria. Por este motivo, la remisión convencional está totalmente carente de sentido sino fuese porque expresamente recoge ese tope máximo de cinco quinquenios, que asume como propio.

⁵⁴ Arts. 11.6 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 45 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa y, por las empresas, 34 del Convenio de Papresa, SA.

se empieza a computar el tiempo para ser beneficiario de este complemento salarial. Ahora bien, de acuerdo con el art. 11.6 de este Convenio Estatal, si el trabajador cesase en la empresa y, con posterioridad, reincorporase en la misma, la fecha de ingreso, a estos efectos, será la de la segunda incorporación⁵⁵. Y, en cualquier caso, este complemento se devengará “a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se” cumpla⁵⁶.

Siguiendo con los complementos personales, muchos convenios del sector crean el llamado complemento personal, cuyas notas más peculiares son su concesión atendiendo a las circunstancias personales concurrentes en cada trabajador, la libre atribución por la empresa y la no necesidad de contraprestación por parte del trabajador⁵⁷. En otros casos, pero dentro de este mismo sector, se concede este plus con la voluntad de dar una calificación a concretas y determinadas diferencias salariales⁵⁸.

Dentro de los complementos atinentes al puesto de trabajo, hay que resaltar en el sector de pastas, papel y cartón, los que siguen. Pero antes de entrar en ellos, cabe precisar que, de nuevo, se está ante una manifestación del mimetismo convencional, puesto que, de un lado, se trata, en la mayoría de los casos, de los pluses habituales, y, de otro, la regulación de los mismos no presenta especiales ni particulares llamadas de atención.

El plus de nocturnidad será pagado cuando el trabajador preste sus servicios en la franja de 22:00 a 6:00 horas. Y será satisfecho por tiempo efectivamente trabajado en esa franja horaria⁵⁹. La regulación, en el ámbito de empresa, de este complemento salarial no difiere sustancialmente. Así, ésta se caracteriza, en algunos convenios, por cuantificar las horas trabajadas para ser beneficiario del mismo; de tal forma que si se trabaja hasta tres horas, el plus se satisface en función al tiempo trabajado, mientras que si son de cuatro horas en adelante, se pagará como si se

⁵⁵ Igualmente, los arts. 5.4.7 del Convenio de ENCE, SA (Madrid-Pontevedra) y 19 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosa, SA.

⁵⁶ Por todos, los arts. 19 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosa, SA y 34 del Convenio de Papresa, SA. Este último añade que “salvo que el ingreso se haya producido el día primero del mes, en cuyo caso se devengará a partir del día primero de ese mismo mes”.

⁵⁷ Arts. 45 del Convenio de Smurfit Nervión, SA; 39 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren) y 43 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Lurreta).

⁵⁸ Art. 11.1.a).5 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. Por su parte, el art. 18 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosa, SA afirma que “en aquellos casos en los que al aplicar los incrementos salariales, la cantidad resultante exceda de las tablas salariales anexas, se adecuarán sus recibos salariales a dichas tablas y computarán el excedente en casilla aparte bajo el concepto de complemento personal”.

⁵⁹ Del mismo modo, el art. 49 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa y, a nivel de empresa, el art. 22 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosa, SA.

hubiese trabajado toda la noche⁶⁰; o bien, “*por cada jornada que trabajen en este turno*”⁶¹.

Por su parte, el plus de toxicidad o insalubridad será pagado por la empresa cuando el trabajador preste sus servicios en puestos “*en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o aún sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud*”.

La determinación de los puestos de trabajo tóxicos o insalubres corresponde, de común acuerdo al empleador y a los representantes unitarios y, sólo para el caso de no existir acuerdo, resolverá los órganos jurisdiccionales previo informe de dicha representación, así como cualquier otro que estime pertinente⁶².

Este plus se recibirá mientras que la empresa no adopte las medidas necesarias para que desaparezcan las circunstancias, que llevaron a calificar el trabajo como tóxico o insalubre. Y tampoco se recibirá cuando la evaluación de puestos de trabajo haya tenido en cuenta dicha toxicidad o insalubridad.

Tampoco es escasa la incidencia del plus dominical –o cualquiera que sea su denominación– en este sector de la producción⁶³. Sin embargo, no se trata de una regulación convencional demasiado novedosa. Todo lo contrario, mantiene la tónica general de nuestra negociación colectiva. Esto es, el pago de una cantidad fija por cada domingo –aunque extensible también a los festivos– trabajado; sin pérdida, por supuesto, del derecho al descanso.

En relación con el plus de trabajo a turnos, hay que comenzar indicando que para conocer su regulación debe descenderse, fundamentalmente, a los convenios de empresa. Y ésta comprende, entre otros, los siguientes puntos. En primer lugar, se diferencia, en algunos convenios, entre distintas modalidades de turno cada una de las cuales tiene una diferente retribución⁶⁴; en segundo lugar, cabe pactar que se excluya del cobro de este plus al trabajador en los supuestos de permisos retribuidos –suele no

⁶⁰ Art. 48 del Convenio de Smurfit Nervión, SA. Con éste u otros criterios, arts. 41 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren); 22 del Convenio de Pastguren, SA; 11.7 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA –en esta ocasión, este plus se satisface por día trabajado de noche– o 42 del Convenio de Daniel Aguiló panisello, SA (Zaragoza).

⁶¹ Art. 35.a) del Convenio de Papresa, SA.

⁶² Idéntico contenido en el art. 11.8 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. Por su parte, el art. 48 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa tampoco difiere sustancialmente; la única diferencia apreciable es que la discrepancia sobre el catálogo de puestos de trabajo no es resuelta por los órganos jurisdiccionales sino por la autoridad laboral.

⁶³ Arts. 49 del Convenio de Smurfit Nervión, SA; 47 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta) –este precepto lo llama plus mayor actividad– o 22 del Convenio de Pastguren, SA. También art. 35.b) del Convenio de Papresa, SA.

⁶⁴ Arts. 47 del Convenio de Smurfit Nervión, SA y 46 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta).

incluirse el crédito horario o/y de incapacidad temporal⁶⁵; y en tercer lugar, este plus se recibe por día efectivamente trabajado en régimen de turnos⁶⁶.

Íntimamente ligado al anterior se encuentran otros dos pluses. En primer lugar, el plus cubrir puestos, contenido en varios convenios de empresa de este sector. Entre las anunciadas modalidades de turno está la llamada turno total, que significa turnos de mañana, tarde y/o noche los 365 días del año; pues bien, *“todo el personal que trabaje a turno total, cubriendo puesto, percibirá por jornada voluntariamente trabajada”* las cantidades contenidas en el Convenio y *“también lo recibirán quienes, trabajando a dos o tres turnos, efectúen la cobertura de ausencias en relevos comprendidos en sus calendarios respectivos”*⁶⁷.

Y en segundo lugar, el complemento non-stop⁶⁸, que en esta rama de actividad tiene una gran significación debido a las características de sus procesos productivos –la imposibilidad cierta de paralizar la actividad productiva durante los 365 días del año, las 24 horas del día–. No necesariamente los convenios conceden este plus, ya que, en muchas ocasiones, se satisface, simplemente, con el pago de pluses como los complementos de trabajo en domingo y/o festivos.

Se ha dejado, dentro de este bloque, para el final otros complementos, cuya incidencia es escasa en la negociación colectiva de pastas, papel y cartón pero que no se quiere finalizar sin al menos mencionar. Estos vienen contemplados, por ejemplo, en el Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva). Y son el de llamadas imprevistas, con este se retribuye, con una cantidad fija, las llamadas imprevistas –cuya definición se contiene en el propio Convenio– para prestar un servicio fuera de la jornada normal –art. 5.7–; o el de guardias, que satisface, según su art. 5.8, *“el hecho de estar localizado y dispuesto a incorporarse a su puesto durante la semana que se asigne”*.

Por su parte, el plus por compensación por jornada continuada es aquél que reciben los trabajadores que, por desarrollar una jornada continuada superior a cinco horas y teniendo, por tanto, derecho a 15 minutos de descanso no lo disfrutasen. En tales casos, recibirán una cantidad, con esta denominación, *“por día realmente trabajado, sin este descanso”*⁶⁹.

Como es lógico y además se ha dicho, muchos de los mencionados pluses en párrafos precedentes tienen acogida en otras ramas de actividad

⁶⁵ Arts. 47 del Convenio de Smurfit Nervión, SA y 46 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta).

⁶⁶ Art. 11.10 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

⁶⁷ Arts. 55 del Convenio de Smurfit Nervión, SA y 49 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta).

⁶⁸ Este se puede encontrar, entre otros, en el art. 35.d) del Convenio de Papresa, SA. Supone una cantidad fija *“por día trabajado, para cada trabajador del grupo de obreros... Se devengará en proporción a las horas de presencia”*.

⁶⁹ Art. 11.9 del Convenio Estatal de pastas, papel y cartón y, en los mismos términos, en algunos convenios de empresa, como los de Celulosas de Asturias, SA –art. 11.9– o de Sarrío Papel y Celulosa, SA –art. 14–.

–incluida las artes gráficas, como se verá en su momento–; ahora bien, junto a ellos, en el sector del papel existe una presencia bastante significativa de complementos salariales asociados a la consecución de objetivos o, si se prefiere de cantidad y/o calidad. Sin pretender agotar toda la lista, cabría mencionar, entre otros, la prima global por objetivos⁷⁰, la prima de producción⁷¹ o la prima de resultados⁷². Su cuantificación, en la mayoría de los casos, se presenta sumamente compleja pues depende de múltiples variables y complicadas operaciones aritméticas, que por estas razones no van a ser objeto de análisis. Basta, en cambio, con insistir en su importancia en este sector de la producción.

Por lo que respecta al tiempo del pago del salario, el Convenio Estatal, en su art. 11.3, preceptúa, siguiendo en gran medida el precepto legal, que el salario se pagará por meses vencidos en la “*fecha de uso o costumbre de la empresa*”⁷³. Así, por ejemplo, se contempla, en determinados convenios de empresa, la posibilidad de que dicho pago se realice “*el día 10 del mes siguiente al del devengo*”⁷⁴, “*el 5º día de trabajo administrativo del mes siguiente*”⁷⁵ o “*los días 29 ó 30 del mes en curso*”⁷⁶.

Y en cuanto a la forma, la empresa puede satisfacer el salario mediante entidades de crédito o talón de cuenta corriente⁷⁷ –pudiendo concederse al trabajador, según los convenios, la elección de la forma de pago⁷⁸–; limitándose, en algunos convenios, al modelo de transferencia⁷⁹. Incluso se admite, en el art. 36 del Convenio de la Empresa Daniel Aguiló Panisello, SA (Zaragoza), que “*para situaciones particulares, puedan acordarse otros medios de pago con carácter temporal o esporádico*”.

Ahora bien y siguiendo al Convenio nacional, sea cual sea la forma de pago, “*el trabajador recibirá una copia del recibo de salarios para que conozca los distintos conceptos retributivos, lo que tributa a la Hacienda Pública y cotiza a la Seguridad Social*” –art. 11.3–, lo que aparece recogido, con igual tenor, en algunos convenios de empresa.

⁷⁰ Arts. 56 a 59 del Convenio de Smurfit Nervión, SA y 54 a 57 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta).

⁷¹ Arts. 43 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren); 11.1.b) del Convenio de Celulosas de Asturias, SA –en este caso, se calcula en función del modelo contenido en el Convenio del Grupo Empresarial ENCE– o 18 del Convenio de la Industria Celulosa Aragonesa.

⁷² Art. 62 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

⁷³ Y con idénticos términos, arts. 54 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa y 30 del Convenio de Sarrio papel y Celulosa, SA.

⁷⁴ Arts. 11.4 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA, que añade que de coincidir con día inhábil, “*el pago se realizará el día hábil inmediatamente anterior*” o 22 del Convenio de Pastguren, SL.

⁷⁵ Art. 41 del Convenio de Papresa, SA.

⁷⁶ Art. 31 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren).

⁷⁷ Por ejemplo, el art. 11.4 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA permite que, cuando le sea imposible al trabajador recibir el talón, éste autorice “*por escrito a otra persona para que perciba su retribución, firmando el recibo en su nombre*”.

⁷⁸ Arts. 22 del Convenio de Pastguren, SL y 31 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren).

⁷⁹ Art. 41 del Convenio de Papresa, SA.

Para finalizar, ha que referirse a los anticipos. Éstos son contemplados en el Convenio Estatal y, con cierta frecuencia, en los convenios de ámbito inferior. Pues bien, el art. 11.13 del Convenio Nacional cuantifica los anticipos en un adelanto del salario del 90%, del devengado⁸⁰. A nivel de empresa, cabe subrayar, de un lado, los distintos plazos para su concesión –“días 7 y 15 de cada mes, o el anterior laboral si fueran festivos, haciéndose efectivos al día siguiente de las fechas citadas”⁸¹ o “anticipos quincenales”⁸²–, así como su cuantía –“importe del salario devengado”⁸³ o son “variables en función de la categoría y de los días de presencia correspondientes al mes devengado”⁸⁴–.

5. ESTRUCTURA SALARIAL EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS

La estructura salarial en este sector, como casi siempre, está constituida por salario base de Convenio y complementos salariales. La variedad de éstos, en artes gráficas, es proporcionalmente mayor que en el sector de pastas, papel y cartón. Sin embargo, y si se excluye por el momento el sector de la prensa, la tónica de los agentes sociales, en este sector, sigue siendo continuista en el contexto de la negociación colectiva española. Como en el sector precedente, el análisis de los complementos se va a iniciar con los personales.

En primer lugar, complemento lineal del convenio⁸⁵. Este complemento es recibido por todas las categorías de la empresa en función de tiempo efectivamente trabajado considerándose como un complemento de “vencimiento periódico superior al mes”. En principio, su devengo es anual pero, por acuerdo de empresa, se permite determinar la forma y tiempo del pago, y ello sin perjuicio de los acuerdos individuales. Así, por ejemplo, el Convenio de Cartonajes Jabar, SA establece que “aunque su devengo es anual, este complemento será satisfecho en 12 mensualidades” –art. 7.3.3–.

En segundo lugar, el complemento por antigüedad. Este consiste en dos trienios y quinquenios sucesivos⁸⁶; o bien, sólo quinque-

⁸⁰ Igual contenido tiene el art. 11.13 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

⁸¹ Art. 5.11 del Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva).

⁸² Art. 41 del Convenio de Papresa, SA.

⁸³ Art. 22.4 del Convenio de Pastguren, SA.

⁸⁴ Art. 31 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren).

⁸⁵ Entre otros preceptos convencionales, arts. 7.3.2 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares; 7.3.2 del Convenio Gallego de Editoriales; 7.3.2. del Convenio de Gráficas Santamaría, SA; 20 del Convenio de Prensa y Revistas, SL y 5 del Convenio de Cartonajes Vir, SA.

⁸⁶ Art. 7.3.5 del Convenio Estatal; 27 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa y 7.9 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia. A nivel de empresa, arts. 23 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 51 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 26 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA, 11 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA; 7.3.5 del Convenio de Gráficas

nios⁸⁷ o sólo trienios⁸⁸. Su cálculo se realiza acogiendo como módulo “*el último salario base Convenio percibido por el trabajador*”⁸⁹, al que se le aplica, tanto para los trienios como para los quinquenios, el 3%⁹⁰. No obstante, no se trata de un porcentaje común a toda la negociación colectiva de este sector. Así, en unos casos, se aumenta al 4%⁹¹ o al 5%⁹², y, en otros, disminuye, por ejemplo, al 2,543%⁹³. En un número bastante menor de convenios colectivos, la cuantía de este complemento es una cantidad fija por tramo temporal acumulado⁹⁴.

La fecha de ingreso en la empresa es la que computará a efectos de determinar la antigüedad del trabajador⁹⁵; sólo queda excepcionada, como en el sector del papel, en el caso de que el trabajador cesara en la empresa y se reincorporara con posterioridad; en cuyo caso, la fecha de ingreso es esta última⁹⁶. Devengándose, y en esto, de nuevo, existe coincidencia con el sector del papel, “*desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento*”⁹⁷.

En algunos convenios de ámbito inferior se excluye de este complemento a determinados colectivos de trabajadores, ya sea por su pertenencia a concretos colectivos como aprendices y aspirantes⁹⁸, ya sea por su fecha de ingreso en la empresa⁹⁹. Esto último, seguramente, está conectado con la política iniciada a partir de 1994 de eliminación del plus de antigüedad con la finalidad de asegurar la permanencia del trabajador en la empresa.

Santamaría, SA; 13 del Convenio de Gráficas Estella, SA; Convenio de Gestingraf, SAL (sin numeración de artículos); 17 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL; 26 del Convenio de Celta de Artes Gráficas, SL; 7.3.6 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA y 11 del Convenio de Gráficas del Noroeste, SA.

⁸⁷ Por todos, art. 46 del Convenio de Robert Bosch España, SA.

⁸⁸ Arts. 31.1 del Convenio de Inducar, SA y 19.1.1 del Convenio de Euskalprint, SA.

⁸⁹ Igualmente, arts. 23 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 26 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA u 11 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA.

⁹⁰ Arts. 11 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA; 12 del Convenio de Papelera Navarra, SA o 7.3.6 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA.

⁹¹ Arts. 7.3.5 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA; 11 del Convenio de Gráficas del Noroeste, SA; e incluso, el art. 7.3.5 del Convenio de Azcoaga, SA fija el 3,5% para los dos trienios y primer quinquenio y el 4% para los restantes quinquenios.

⁹² Arts. 7.9 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; 15 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra y, a nivel de empresa, Convenio de Gestingraf, SAL (sin numeración de artículos) y 26 del Convenio de Celta de Artes Gráficas, SL.

⁹³ Art. 26 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

⁹⁴ Art. 17 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL.

⁹⁵ Art. 7.3.5 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA.

⁹⁶ Art. 17 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL.

⁹⁷ Arts. 7.3.5 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA; 13 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 17 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL; 7.3.6 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA y 11 del Convenio de Gráficas del Noroeste, SA.

⁹⁸ Art. 23 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA. Es curioso pero el art. 7.3.6 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA excluye del cómputo los períodos de contrato de aprendizaje y no “*los ahora denominados de formación laboral*”.

⁹⁹ Art. 23 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA —trabajadores que ingresen a partir de 1 de enero de 1995—.

En tercer lugar, complemento de menor calificación profesional¹⁰⁰. Se trata de un complemento de puesto de trabajo concedido a los trabajadores con la calificación indicada en el Convenio colectivo.

En cuarto lugar, un complemento personal, no demasiado extendido, pero con el que se retribuye la diferencia existente “entre la retribución real del trabajador y la señalada en este Convenio para su calificación”¹⁰¹.

Sin entrar en discusiones doctrinales y como puente de unión entre los complementos personales y los complementos de puesto de trabajo, se va a tratar las gratificaciones extraordinarias.

De acuerdo con la mayoría de los convenios del sector, se prevén dos pagas extraordinarias correspondiente a los meses de junio o, en un menor número de ocasiones, julio¹⁰² y al período navideño¹⁰³; y la línea convencional es considerarlas como pagas semestrales¹⁰⁴. A las dos pagas legales, hay acuerdos colectivos que añaden otras. Así, la paga extraordinaria de febrero¹⁰⁵; e incluso, el Convenio de Inducar, SA fija 6 pagas extraordinarias consistentes, todas ellas, en “una mensualidad de salario total (salario base de Convenio, más antigüedad, más plus de actividad más incentivos)” –art. 31.4–.

El Convenio estatal no establece ninguna regla sobre la posibilidad del prorrateo de estas pagas extraordinarias, por lo que deja en manos de los negociadores de los convenios de ámbito inferior su determinación. Como es de esperar, no existe uniformidad. Así, hay convenios que impiden este prorrateo salvo acuerdo en contra¹⁰⁶ y otros que, desde su propio texto, lo promocionan y admiten.

En cuanto a su cuantía, la tónica general es que su montante ascienda a treinta días de salario base más antigüedad¹⁰⁷. No obstante, algunos convenios adicionan determinados complementos salariales; entre los que

¹⁰⁰ Aparece contemplado, del mismo modo, en el art. 7.3.6 del Convenio Gallego de Editoriales. La única diferencia está en que este último sólo hace destinatarios de este complemento a los trabajadores con una calificación de 1.22 –mientras que el Convenio Nacional la extendía a las calificaciones de 1.16 y 1.22–. La misma calificación que el Nacional se contiene en el Convenio de Cartonajes Vir, SA.

¹⁰¹ Art. 14 del Convenio de Rotativa de Estella, SA.

¹⁰² Los meses de julio y diciembre aparecen contenidos en los arts. 26 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA o 25 de Printer Industria Gráfica, SA.

¹⁰³ Arts. 30 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 7 del Convenio de Cartonajes Vir, SA; 31 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA; 7.3.3 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA; 24 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA o 7.3.4 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA. Todos contemplan los meses de junio y diciembre.

¹⁰⁴ Arts. 26 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 30 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 7 del Convenio de Cartonajes Vir, SA y 18.3.1 del Convenio de Euskalprint, SA.

¹⁰⁵ Arts. 30 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 25 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL; 27 del Convenio de Celta de Artes Gráficas, SL y 18.3.1 del Convenio de Euskalprint, SA.

¹⁰⁶ Entre otros, art. 25 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa.

¹⁰⁷ Junto al Convenio Estatal; los arts. 26 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 25 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA o 7 del Convenio de Cartonajes Vir, SA.

cabe destacar, por ejemplo, el plus de actividad¹⁰⁸, el ya indicado complemento lineal¹⁰⁹ o varios complementos conjuntamente¹¹⁰. En otras cláusulas convencionales, se asimilan estas pagas extraordinarias, en un sentido amplio, “*al total de percepciones*” del trabajador¹¹¹; y en otros, se circunscriben a “*una mensualidad de salario base*”¹¹².

Junto a éstas, se suele instituir en los convenios del sector una tercera paga, que sería la conocida paga de participación en beneficios. Su cuantía, de acuerdo con el Convenio Estatal, asciende al 8% “*del salario determinado por el módulo salarial devengado, correspondiente a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias, más la antigüedad*”¹¹³. A nivel de empresa, hay convenios que aumentan su cuantía alcanzado a ese mismo porcentaje pero “*sobre el salario real percibido durante el año anterior*”¹¹⁴; el “*10% de sus salarios de Convenio y de las gratificaciones extraordinarias...antigüedad, así como las indemnizaciones de enfermos o accidentados*”¹¹⁵ o 30 días de salario real¹¹⁶.

Como sucedía en el sector del papel, y en general en nuestra negociación colectiva, esta paga no se corresponde con su denominación; salvo en concretas y puntuales excepciones, en las que, por tratarse de una real y cierta paga de beneficios, se condiciona su existencia y cuantía a tales beneficios. Así, por ejemplo, se puede leer, en algún Convenio, que ésta ascenderá al “*5,5% sobre el beneficio real de la Sociedad obtenido en el ejercicio anterior*”¹¹⁷.

Salvo acuerdo en contra de las partes, ésta se pagará en el mes de enero¹¹⁸ o marzo¹¹⁹. Por la frecuencia convencional del mes de marzo ha hecho que algunos convenios la hayan denominado, sin más, como paga de marzo¹²⁰, lo que se considera mucho más correcto que llamarla, por lo ya dicho, y en la generalidad de los casos, paga de beneficios.

¹⁰⁸ Art. 10 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra.

¹⁰⁹ Art. 7.3.3 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA.

¹¹⁰ Así, por ejemplo, arts. 13 del Convenio de Gráficas Estella, SA –30 días de salario base más los pluses de actividad, lineal, mérito y antigüedad–; 16 del Convenio de Papelera Navarra, SA –30 días de salario base, complemento lineal, complemento Empresa y complemento especial–; o 7.3.4 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA –30 días de salario base, incluida antigüedad, complemento lineal y 20 días de complemento–.

¹¹¹ Art. 49 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA.

¹¹² Arts. 24 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkarteak, SA y 27 del Convenio de Celta de Artes Gráficas, SL.

¹¹³ Igualmente, arts. 8 del Convenio de Cartonajes Vir, SA; 13 del Convenio de Papelera Navarra, SA o 13 del Convenio de Gráficas del Noroeste, SA.

¹¹⁴ Art. 50 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA.

¹¹⁵ Art. 27 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA.

¹¹⁶ Art. 27 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

¹¹⁷ Art. 7.8 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA.

¹¹⁸ Art. 27 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

¹¹⁹ Arts. 27 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 13 del Convenio de Papelera Navarra, SA; 7.3.5 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA o 13 del Convenio de Gráficas del Noroeste, SA.

¹²⁰ Art. 26 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa. Del mismo modo, art. 31 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA.

Aunque lo habitual es que se trate de pagas que se devengan anualmente, se puede encontrar preceptos convencionales que crean dos pagas de beneficios a devengar semestralmente y a pagar en marzo y septiembre. Siendo la cuantía de ambas de salario base, actividad y antigüedad, pero lógicamente, referida a los seis meses anteriores a su percibo¹²¹.

Comenzando con los complementos de puesto de trabajo, el primero que se va a mencionar es el complemento de toxicidad o insalubridad. Salvo en la cuantía, que es del 20% del salario base del convenio¹²²; en todo lo demás se reproducen los términos del plus de toxicidad ya estudiado en el sector del papel, por lo que nos remitimos a lo dicho en páginas precedentes.

En segundo lugar, el complemento de nocturnidad. En esta ocasión, el montante asciende al 25% del Salario Base Convenio¹²³; ahora bien, esta cuantía sufre variaciones en los convenios de empresa, por aumentar el porcentaje aplicable¹²⁴ o por, aunque es una opción minoritaria, fijar una cantidad a tanto alzado¹²⁵.

Pues bien, dicho complemento se recibe por los trabajadores que “*de modo continuo o periódicamente*” prestan sus servicios en horario nocturno¹²⁶. Excluyendo, como es lógico, los trabajos que, por naturaleza, son nocturnos, y en los que, por tanto, esta característica ya ha sido tenida en cuenta en la cuantificación del salario base Convenio. En determinados convenios, se indica el número de horas¹²⁷ o días¹²⁸ a realizar por el trabajador en horario nocturno para ser beneficiario de este complemento.

¹²¹ Art. 13 del Convenio de Gráficas Estella, SA.

¹²² Idéntico porcentaje contiene el art. 32 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa así como, en el ámbito empresarial, el art. 15 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA.

¹²³ Igual porcentaje al Convenio Estatal establecen los arts. 7.4 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; y, a nivel de empresa, los arts. 15 del Convenio de Rotativa de Estella, SA; 7.3.9 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA o art. 7.3.8 del Convenio de Azcoaga, SA.

¹²⁴ Arts. 28 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA, que lo aumenta al 35% de la retribución salarial correspondiente a las horas efectivamente trabajadas y 14 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA, que dispone que la retribución ascenderá al 50% de salario base más antigüedad fijándose un mínimo a cobrar.

¹²⁵ Art. 21 del Convenio de Estructura, SA.

¹²⁶ Hay dos curiosidades convencionales en relación con el tema de la disminución del período nocturno. El art. 28 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA lo reduce a la franja horaria entre las 22:30 y 6:00 horas; y el art. 20.f) del Convenio de la Empresa Joaquín Ferrer, CIA, SL al margen de “00,00 a las 6,00 horas”.

¹²⁷ Por ejemplo, el art. 15 del Convenio de Rotativa de Estella, SA exige que sean 6 las horas para poder cobrarlo completo, es decir, como si se hubiese trabajado “*desde las 22 horas hasta las 6 horas*”; mientras que otros convenios reducen ese número a 4 horas –art. 30 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA–.

¹²⁸ Entre otros, el art. 18 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL al indicar que este plus se percibirá por “*la realización de un mínimo de quince días naturales consecutivos dentro del mes, incluidos los días de fiesta, comprendidos entre dos días de trabajo con nocturnidad o bien alternativos a causa de turnos de trabajo dentro del mes*”.

En tercer lugar y último lugar, y con un régimen idéntico al llamado plus de compensación de jornada continuada visto en el sector del papel, algunos convenios de artes gráficas crean el plus bocadillo, con el que se retribuye a aquellos trabajadores que permanecen en su puesto de trabajo durante la pausa por bocadillo. Obviamente se satisface por día trabajado sin este descanso y su cuantía asciende, en algún supuesto, “*al precio de hora extraordinaria normal...más un 8 por ciento*”¹²⁹.

La forma y el tiempo del pago del salario, conforme al art. 7.1 del Convenio Estatal, responderá a los siguientes criterios. Los períodos de pago serán acordados en el seno de la empresa pudiendo ser cualquiera siempre que no rebasen el mes. En caso de desacuerdo, resolverán los órganos jurisdiccionales. Por su parte, el día de pago difiere entre los diferentes convenios; así se puede leer que será “*el segundo día laborable del mes siguiente al vencido*”¹³⁰ o “*el primer día laborable del mes siguiente*”¹³¹.

Mientras que la forma de pago será, como siempre y atendiendo a la legislación, entidades de crédito¹³² o cheque de cuenta corriente. Pero, en cualquier caso, el Convenio Nacional indica que las empresas están obligadas a entregar al trabajador un duplicado del recibo de salarios.

Para terminar, los trabajadores, conforme al Convenio Estatal, podrán solicitar anticipos, sobre el trabajo ya realizado, de hasta el 90% –por tanto, una cuantía idéntica a la del Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón–. Anticipos que, según dispone el art. 7.2 de este Convenio, se harán efectivos en el momento de su solicitud.

En los ámbitos inferiores, cabe mencionar, por ejemplo, que los anticipos, siguiendo el tenor del art. 29 del ET, sean solicitados, con la autorización de los trabajadores, por sus representantes legales¹³³. A nivel de empresa, algún Convenio, causaliza la petición de estos anticipos requiriendo la existencia de una situación de “*necesidad*”¹³⁴. Por lo que respecta a su devolución, se suele establecer, en este último nivel, que el trabajador debe reintegrar los anticipos en el mismo mes de su solicitud¹³⁵.

¹²⁹ Entre los convenios que regulan este plus y de esta determinada forma, art. 16 del Convenio de Gráficas Estella, SA.

¹³⁰ Arts. 8 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA o 10 del Convenio de Cartonajes Vir, SA.

¹³¹ Art. 14 del Convenio de Rotativa de Estella, SA.

¹³² Hay preceptos convencionales, como el art. 44 del Convenio de Robert Bosch España, SA, que sólo admiten como fórmula de pago la transferencia bancaria.

¹³³ Art. 7.2 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales.

¹³⁴ Art. 8 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA.

¹³⁵ Entre otros, arts. 35 del Convenio de Impresiones Cataluña, SA o 23 del Convenio de Euskalprint, SA.

5.1. Una especial consideración a los Convenios de Prensa Diaria y de Prensa no Diaria

La estructura salarial en el sector de la Prensa Diaria, de acuerdo con el art. 31 del Convenio Estatal, se compone del salario mínimo de grupo y los correspondientes complementos salariales. Y estos complementos los define el Convenio atendiendo a que se trate de complementos personales, de puesto de trabajo y de mayor cantidad y/o calidad en el trabajo.

Dentro del primer grupo se incluye, el complemento personal¹³⁶. Se trata de un complemento, en el que tiene cabida todas las percepciones salariales del trabajador que no forman parte de ninguno de los restantes pluses no personales diseñándose, por tanto, como un complemento “*personal y propio de los trabajadores del ámbito del*” Convenio. Otros, como el complemento de antigüedad¹³⁷, por sus similitudes, sobre todo a nivel de empresa, con los convenios del sector de la Prensa no Diaria se deja para el final del epígrafe; esto es, para un análisis conjunto dirigido a evitar, en la medida de lo posible, duplicidades.

Dentro del segundo grupo, el Convenio Estatal de Prensa Diaria regula, entre otros, los siguientes. Plus de nocturnidad, para aquellos trabajos realizados en horario nocturno; en cuyo caso, los trabajadores recibirán una compensación del 22% del salario mínimo de grupo; sufriendo algunas modificaciones en los niveles inferiores¹³⁸. Esto es, en ocasiones, se aumenta este porcentaje¹³⁹ para disminuirlo en otras¹⁴⁰, y, en un tercer supuesto, estipular una cantidad fija¹⁴¹.

¹³⁶ Este complemento se contiene, igualmente y dentro del sector de prensa, en los arts. 60 del Convenio Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) –“*corresponde a aquellas cantidades que reciben determinados empleados en virtud de pactos personales con la empresa y se encuentra al margen de las tablas del presente Convenio*”, no siendo absorbible salvo pacto en contrario–; 38 del Convenio de Editorial Extremadura –igual tenor que el Convenio precedente–; 19.c).2 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL –era un plus anterior, que se respeta para los trabajadores que lo viniesen cobrando–; 60 del Convenio de Editorial Prensa Canaria, SA –creado en el Convenio anterior para concreto personal y no es absorbible– y 31.2 del Convenio de Inducar, SA –sólo dice que la empresa pagará un complemento personal–.

¹³⁷ Debe aclararse que en el Convenio Nacional no existe ninguna regulación de este plus de antigüedad.

¹³⁸ Por ejemplo, el art. 47 del Convenio de El Comercio, SA indica que la cuantía de este complemento será una cantidad fija para el supuesto del que el trabajador realice una jornada igual o superior a tres horas en ese período nocturno; y cuando sea inferior a 3 pero superior a 1 “*se aplicará el 50 por ciento*” de esa cantidad fija. Mientras que el art. 23 del Convenio de La Voz de Avilés, SL establece una cuantía fija por “*jornada completa en dicho período*”, por “*media jornada*” y por “*jornadas menores, la cuantía proporcional*” de una cantidad “*por cada hora considerada nocturna*”.

¹³⁹ A un 25% del Salario Base, los arts. 17 del Convenio del Diario de Teruel; 26 del Convenio del Diario La Mañana, SA o 29 del Convenio de Lárez Ediciones, SL.

¹⁴⁰ Por ejemplo, arts. 24 del Convenio del Diario Segre, SL (15% del Salario Base) y 10 del Convenio de Faro de Vigo, SA (20% del salario ordinario).

¹⁴¹ Arts. 19.d).1 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL o 24 del Convenio Corporación Voz de Galicia, SLU.

Y el plus de trabajo dominical, de acuerdo con el art. 33 del Convenio Estatal, se concede a *“aquellos trabajadores que por necesidades no planificadas en el área de producción deban trabajar en domingo, en la medida que ello constituye una alteración de sus sistema de descanso, y siempre que no se hubiese compensado por descanso”* así como cuando, pese a estar planificado el trabajo dominical, el trabajador presta sus servicios en domingo; en el caso de este Convenio, con un número mínimo de domingos a lo largo del año natural –once, exactamente–. Por su parte, los convenios de empresa, en su mayoría, contienen este plus aunque, eso sí, con distintas denominaciones. Sus notas más repetidas son que este complemento no elimina el derecho al descanso del trabajador y suelen cuantificarlo como una cantidad fija por jornada trabajada¹⁴².

Con respecto a otros complementos, el Convenio Estatal se remite, en toda su amplitud, al ámbito de empresa para su definición y cuantificación. Así se crean pluses, en el ámbito de empresa, como el plus de libre disponibilidad que, sin perjuicio de su estudio conjuntamente con su regulación en los convenios de Prensa no Diaria, cabe anticipar que este complemento, para su existencia, debe contenerse, según la mayoría de los convenios, en el correspondiente pacto individual entre las partes; y con él se retribuye la total disponibilidad del trabajador para cubrir necesidades informativas de carácter eventual¹⁴³. Encargándose de indicar, muchos de los convenios que regulan este plus, que *“del cobro de este plus no se deducirá la prolongación de jornada, sino su distinta distribución”*¹⁴⁴.

En cuanto al tiempo y forma del pago del salario, el Convenio Estatal indica, en su art. 34, que *“el pago de haberes se efectuará como*

¹⁴² Arts. 28 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 31 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA –éste excluye del plus a los trabajadores contratados *“para trabajar sólo los fines de semana o completar los equipos de trabajo”* y destaca su carácter no consolidable–; 40 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 26 del Convenio del Diario Segre, SL; 19.d).2 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL; 23 del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU; 30 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL; 26 del Convenio del Día de Toledo, SL o 26 del Convenio del Día de Cuenca, SA.

¹⁴³ Arts. 29 del Convenio de Prensa Alicantina, SA, que añade, a lo ya dicho, que podrá ser rescindido, previo aviso, el pacto, en cualquier momento, por voluntad de alguna de las partes; 40 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 22 del Convenio del Diario Segre, SL, que establece que se cobrará no sólo por labores informativas sino también de producción cuando tengan carácter excepcional y eventual y, además, se cobrará durante las vacaciones; 31 del Convenio de Prensa D’Osona, SA; 27 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 21 del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU; 36 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL, que preceptúa que el montante de este plus será del 15% del Salario Base y que *“la empresa de común acuerdo con los trabajadores designará al grupo de empleados que pueda verse afectado por esta disponibilidad”*; 27 del Convenio del Día de Toledo, SL; 27 del Convenio del Día de Cuenca, SA; 21 del Convenio de Editorial La Capital, SL, que afirma que el trabajador *“podrá renunciar a dicho régimen comunicándolo a la dirección con una antelación de quince días...[y su cuantía es del 50%] sobre el salario ordinario afecto a pluses”*; 50 del Convenio de El Comercio, SA –una cantidad fija–; 28 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA o 23 del Convenio de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

¹⁴⁴ Por todos, art. 41 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA.

*muy tarde dentro de los tres primeros días del mes siguiente al vencido*¹⁴⁵; mientras que en el ámbito empresarial también es relativamente frecuente que se disponga que la *“la nómina deberá ser satisfecha por mensualidades, según la costumbre establecida hasta ahora”*¹⁴⁶. Por lo que respecta al recibo de salarios, éste será, sigue el Convenio Estatal, cualquiera de los *“modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral”*.

Por último, el tema de los anticipos encuentra en el sector de la Prensa Diaria, sobre todo a nivel de empresa, una regulación más o menos detallada. Se condiciona la obtención del anticipo a una serie de requisitos tales como la permanencia del trabajador en la empresa –lo normal, suele ser un año de permanencia–; que se haya satisfecho el último anticipo solicitado; la existencia de una justificación suficiente y que haya liquidez en la empresa¹⁴⁷. La cuantía del anticipo, lógicamente, depende del Convenio; así se pueden encontrar ejemplos de las siguientes cuantías: dos mensualidades brutas¹⁴⁸, tres mensualidades¹⁴⁹, una cantidad fija¹⁵⁰ o igual al importe de su nómina mensual¹⁵¹ o el 90% de la nómina mensual¹⁵²; y lo mismo ocurre con el plazo de devolución: deducción de los *“haber del solicitante en el plazo de doce meses a partir de su concesión”*¹⁵³, *“nueve meses”*¹⁵⁴; el *“mismo mes que lo solicite”*¹⁵⁵ o *“tres meses”*¹⁵⁶.

Por su parte, en el sector de la Prensa no Diaria deben destacarse, de un lado, pluses propios de esta rama de actividad, como el ya conocido de libre disposición que, en términos generales, tiene una regulación idéntica, por lo que se pueda dar por reproducido lo dicho en el sector de la

¹⁴⁵ Exigencia convencional que se contiene en el ámbito de empresa, por ejemplo, en el art. 19 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL.

¹⁴⁶ Arts. 31 de los Convenios del Día de Toledo, SL y del Día de Cuenca, SA; 57 del Convenio de El Comercio, SA y 25 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA.

¹⁴⁷ Todos estos requisitos se contienen en los arts. 36 de los Convenios de Prensa Alicantina, SA; 36 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU o 21 del Convenio de Prensa y Revistas, SL.

¹⁴⁸ Arts. 36 del Convenio de Prensa Alicantina, SA y 36 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU.

¹⁴⁹ Art. 36 del Convenio de Prensa Asturiana, SA.

¹⁵⁰ Art. 36 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL –60.000 pts/mes; cuantía que se puede ampliar en supuestos *“excepcionales y en función de las disponibilidades de tesorería”*– o art. 33 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL –1.202 euros–.

¹⁵¹ Arts. 32 del Convenio del Día de Toledo, SL y 32 del Convenio del Día de Cuenca, SA.

¹⁵² Art. 58 del Convenio de El Comercio, SA.

¹⁵³ Arts. 36 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 36 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU o 33 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL.

¹⁵⁴ Art. 36 del Convenio de Prensa Asturiana, SA.

¹⁵⁵ Arts. 32 del Convenio del Día de Toledo, SL y 32 del Convenio del Día de Cuenca, SA.

¹⁵⁶ Art. 58 del Convenio de El Comercio, SA.

prensa diaria¹⁵⁷; y de otro, pluses nuevos como el plus de titularidad, del que son beneficiarios los redactores titulados¹⁵⁸.

Entre los tradicionales y por razones obvias de este sector, los pluses de mayor incidencia son el de nocturnidad y el de trabajo dominical y/o trabajo en días festivos. Con respecto al primero, la mayoría de los convenios de empresa contemplan y regulan este plus. Y de todos ellos se puede extraer como elementos comunes aquéllos que también formaban parte de este complemento en los restantes sectores o subsectores de la producción analizados. Una cuantía estipulada en función al salario base¹⁵⁹, su satisfacción tanto cuando se realiza el trabajo nocturno de forma continuada o no¹⁶⁰, y, por último, la exclusión de los trabajos nocturnos por naturaleza¹⁶¹. Con respecto al complemento de trabajo dominical, hay que llamar la atención sobre el dato de que no existen significativas diferencias en la regulación de este plus en relación con las consideraciones realizadas en el sector de la Prensa Diaria, por lo que de nuevo hay que remitirse a lo allí indicado¹⁶².

El tiempo de pago del salario debe realizarse, según el art. 38 de este Convenio Estatal, por meses –dentro de la jornada laboral–. En este sentido, por ejemplo, se puede leer que “*los días de cobro de la nómina se establecerán entre los días 27 y 31 de cada mes*”¹⁶³ o que se realizará en “*los cinco días hábiles del mes siguiente a aquel al que corresponda*”¹⁶⁴.

¹⁵⁷ Sin ninguna novedad digna de ser mencionada, los arts. 21 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA; 28 del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL; 60.k) del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 38 del Convenio de Editorial de Extremadura; 33.b) del Convenio de Equipo de Información, SL o 26 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA.

¹⁵⁸ A nivel de empresa, art. 29 del Convenio de Editora de País Vasco 93, SA.

¹⁵⁹ Aunque en ocasiones es posible que se pacte una cantidad a tanto alzado como sería en el supuesto del art. 60 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona). Excluidos estos casos, el porcentaje puede variar de un Convenio a otro; así, el art. 28 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA fija un 15% del Salario Base. Y en otras ocasiones, varía el concepto sobre el que aplicar el correspondiente porcentaje; por ejemplo, el art. 32 del Convenio de Editora Balear, SA lo hace recaer sobre la cantidad resultante de sumar las bases de nocturnidad establecidas en el Convenio y el complemento de antigüedad. Mientras que el 25% del Salario Base se contiene, entre otros, en los arts. 15 del Convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón, SA; 29 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA; 17 del Convenio de Nueva Rioja, SA o 33 del Convenio de Prensa D’Osona, SA.

¹⁶⁰ Así, el art. 23 del Convenio de La Voz de Asturias, SA, como ya hacía algún otro Convenio mencionado en el apartado de Artes Gráficas, indica que “*dará derecho al mismo, la realización de un mínimo de quince días naturales consecutivos dentro del mes, incluidos los días de fiesta comprendidos entre dos días de trabajo con nocturnidad o bien alternativos a causa de turnos de trabajo dentro del mes*”.

¹⁶¹ Por todos, art. 21 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

¹⁶² Arts. 39 del Convenio de Multiprensa y más, SL; 24 del Convenio de La Voz de Asturias, SA; 53 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 28 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 28 del Convenio de Editora Balear, SA –de acuerdo con este precepto, dicho plus tiene carácter de “*incentivo por el traslado del descanso semanal reglamentario*”– o 23 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

¹⁶³ Art. 41 del Convenio de Editorial Extremadura.

¹⁶⁴ Art. 22 del Convenio de Prensa y Revistas, SL.

Una de las principales peculiaridades, ya que no se contiene en ningún otro Convenio, es que el Convenio Estatal de Prensa no Diaria, en su art. 38, recoge, aunque no sea necesario por venir indicado en el art. 29.3 del ET, una indemnización a favor del trabajador para el caso de que se produzca un retraso en el pago de los salarios imputable a la empresa. Indemnización que, conforme al precepto convencional y al propio tenor legal, equivale “*al interés de la cantidad demorada, calculando el 10 por 100 anual desde la fecha de abono*”¹⁶⁵.

En materia de anticipos, el art. 39 del Convenio Estatal de esta rama de actividad establece que la cuantía a solicitar por los trabajadores, bajo este concepto será del 50% del salario mensual por el trabajo ya realizado. Y sólo se podrá solicitar un anticipo al mes y deberá formalizarse la solicitud antes del día 15 de cada mes¹⁶⁶.

A nivel de empresa, el régimen de los anticipos queda regulado, en términos generales, de acuerdo con las siguientes directrices. Se aumenta, en ciertos casos, el porcentaje del Convenio Estatal –por ejemplo, al 80% del “*salario Convenio devengado*”¹⁶⁷ o el “*importe líquido de su nómina mensual*”¹⁶⁸–; se preceptúa, en alguna ocasión, como plazo de devolución “*el momento del pago de la paga extraordinaria de haberse anticipado alguna parte de la misma*”¹⁶⁹; y además, se indica que éstos no podrán solicitarse durante la duración del período de prueba o por un plazo de devolución superior al que reste para la finalización del contrato¹⁷⁰.

Por primera vez, en todos los convenios de cualquier sector de los analizados, se incluye, dentro del régimen salarial, una cláusula de no discriminación. De acuerdo con el art. 40 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria, “*se abonará la misma retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad, independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice*”¹⁷¹.

Hasta el momento se ha intentado diferenciar entre los convenios de empresa de cada uno de estos subsectores; sin embargo, no se puede llevar hasta sus últimas consecuencias esta distinción puesto que daría lugar, como de alguna forma se ha producido en párrafos precedentes, a continuas reiteraciones y a un excesivo casuismo, que resta sistematicidad y, quizás, lógica al propio trabajo. Por estas razones, se va a analizar los res-

¹⁶⁵ Del mismo modo, art. 32 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA.

¹⁶⁶ Idéntico tenor al Convenio Nacional se encuentra en el art. 33 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA.

¹⁶⁷ Art. 57 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA.

¹⁶⁸ Art. 42 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA.

¹⁶⁹ Art. 33 del Convenio de Multiprensa y más, SL.

¹⁷⁰ Art. 42 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA.

¹⁷¹ De igual forma, art. 34 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA y, con parecidas palabras, los arts. 29 del Convenio del Diario La Mañana, SA y 32 del Convenio de Multiprensa y más, SL. Este último afirma que “*la empresa pagará por una misma prestación el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de raza, sexo o religión*”.

tantes complementos salariales sin diferenciación alguna. Dicho de otro modo, las peculiares del trabajo tanto en la prensa diaria como en la prensa no diaria suelen ser idénticas o, al menos, bastantes parecidas; y ello justifica este tratamiento uniforme.

Tales peculiares condicionan, fundamentalmente, la estructura salarial en estos subsectores; sobre todo, cuando se está aludiendo al régimen de complementos salariales creados por razón del puesto de trabajo. Y en esta dirección, se puede traer a colación complementos tales como el plus pantalla. Este plus se ha encontrado, exclusivamente, en el art. 19 del Convenio de Nueva Rioja, SA. Con él se retribuye “a los redactores y ayudantes de redacción” y un empleado de administración; siempre y cuando “realicen todo su trabajo utilizando las pantallas instaladas en cada momento”. Su cuantía asciende a un porcentaje sobre el salario base -10%- y se abona en 12 mensualidades. Curiosamente, los trabajadores de la empresa no beneficiarios de este plus reciben una cantidad mensual denominada plus equivalente pantalla.

Junto a éste, existen otros complementos salariales, pero que tienen su razón de ser, sólo y exclusivamente, en estos subsectores. En este sentido, se puede traer a colación, entre otros pues no se pretende realizar una enumeración exhaustiva, el plus de segundo reparto¹⁷², plus por cobro de recibos¹⁷³, plus de dedicación especial¹⁷⁴ o plus por trabajo de cierre¹⁷⁵. Todos ellos con el denominador común de ser pluses de puestos de trabajo.

¹⁷² Art. 46 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA. De acuerdo con éste, dicho “plus se aplicará a los chóferes distribuidores que, después de realizar la primera vuelta de reparto, hacen una segunda vuelta por los distintos puestos de venta, una vez transcurrido un tiempo prudencial, a fin de que los puestos puedan calcular sus necesidades para responder a una nueva demanda de periódicos”. Se cuantifica en una cantidad a tanto alzado.

¹⁷³ Art. 52 del Convenio de El Comercio, SA. Según dicho precepto, “será el plus que perciben los trabajadores del reparto que se encargan de la cobranza de los recibos en los domicilios de los suscriptores del periódico diario, tal y como se viene cobrando hasta la fecha”.

¹⁷⁴ Conforme al art. 33 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU, “debido a la singularidad del trabajo en prensa, la gran mayoría de los trabajadores vienen obligados a realizar la jornada laboral que sea necesaria para cubrir las necesidades productivas que sean establecidas en cada momento por la empresa editora”. Esta es la razón de instituir una cantidad fija, bajo esta denominación, para las categorías profesionales establecidas en el propio Convenio. En otros casos, se denomina a este complemento como plus de adecuación de jornada -art. 32 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA-; plus especial de redacción -art. 19.e).2 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL- o plus de terminación de tareas -arts. 25 del Convenio del Día de Toledo, SL y 25 del Convenio del Día de Cuenca, SA-.

¹⁷⁵ El art. 38 del Convenio de Multiprensa y más, SA indica que “aquellos trabajadores que por su categoría y funciones estén encargados del cierre del periódico” recibirán, por dicha tarea, una cantidad fija. Sensu contrario, este complemento no se recibe cuando no se realiza esta labor que, igualmente, detalla el mencionado precepto convencional. No obstante, no todos los convenios del sector regulan este plus de igual manera. Por poner otro ejemplo, el art. 37 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL afirma que cobrarán un 15% sobre el salario base, los trabajadores “que desempeñen labores de trabajo nocturno con la responsabilidad del cierre de la edición del periódico”.

No obstante, también se encuentran ejemplos convencionales de plus que retribuyen una condición personal del trabajador pero íntimamente ligada al desarrollo de la actividad periodística. Se trataría del llamado, aunque no de forma unánime, plus artículo 48, plus de titulación o plus de valoración de méritos. Este complemento salarial proviene, de ahí su denominación en ciertos preceptos convencionales, del art. 48 del Estatuto de la Profesión Periodística¹⁷⁶.

Con éste se retribuye la mayor cualificación del trabajador expresada en la posesión de la titulación oficial de periodismo; más concretamente, los destinatarios de este plus son los periodistas titulados o inscritos en el Colegio de Periodistas¹⁷⁷. En ocasiones se condiciona a que *“la empresa les reconozca tal categoría”*¹⁷⁸. Su cuantía viene contemplada como una cantidad fija a pagar mensualmente¹⁷⁹.

Paradójicamente, y pese a lo extendido de este plus de titulación, existen ejemplos, eso sí muy puntuales, de convenios colectivos que retribuyen, mediante el correspondiente complemento salarial, a los trabajadores, que hacen funciones de redactores y carecen de la titulación oportuna. Con palabras de un precepto convencional, el plus de actividad es *“la cantidad resultante por la diferencia con un puesto de trabajo que requiere titulación y que la empresa considera que puede ser cubierto por aquellas personas que reúnen otros requisitos como experiencia, conocimientos, etcétera”*¹⁸⁰. Y también hay que diferenciarlo del complemento personal, que retribuye la titulación universitaria del trabajador con independencia de cual sea ésta¹⁸¹.

¹⁷⁶ Arts. 18 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 18 del Convenio de Nueva Rioja, SA o 44 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA.

¹⁷⁷ Art. 25 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA. Según el art. 30 del Convenio de Lérez Ediciones, SL, el personal de redacción que ostente la titulación de periodista debidamente homologada por la Administración Pública competente en la materia será beneficiario de este complemento salarial. Del mismo modo, el art. 18 del Convenio de Prensa Asturiana, SA preceptúa que *“se abonará exclusivamente a los periodistas titulados que ya estén a la firma del Convenio en posesión del carnet que les faculte para el ejercicio activo de la profesión, así como aquellos que ingresados con posterioridad en la plantilla de la empresa hayan accedido a la titulación en las correspondientes facultades universitarias”*. El art. 67 del Convenio de Editorial Prensa Canaria, SA también postula que los acreedores del plus serán sólo los periodistas *“que estén en posesión de título de periodismo que les faculte para el ejercicio activo de su profesión”*. El art. 51 del Convenio de El Comercio, SA lo concede sólo a los redactores y, lo mismo hace, el art. 22 del Convenio de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

¹⁷⁸ Art. 44 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA.

¹⁷⁹ Arts. 30 del Convenio de Lérez Ediciones, SL; 18 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 67 del Convenio de Editorial Prensa Canaria, SA o 20 del Convenio de Editorial La Capital, SL. En otros casos, se denomina a este complemento, como plus de adecuación de jornada –art. 32 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA–; plus especial de redacción –art. 19.e).2 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL– o plus de terminación de tareas –arts. 25 del Convenio del Día de Toledo, SL y 25 del Convenio del Día de Cuenca, SA–.

¹⁸⁰ Art. 26 del Convenio de La Voz de Asturias, SA.

¹⁸¹ Este complemento se contiene, entre otros, en el art. 21.d).2 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA.

Si todos los anteriores son complementos salariales característicos de estas ramas de actividad, debe mencionarse otros que, aunque comunes o habituales en la negociación colectiva española, cobran cierta significación en los sectores de la prensa, diaria o no. Así, el complemento por puesto de trabajo y el plus Convenio. Con el primero se retribuye “*la peculiaridad o peculiaridades inherentes al puesto de trabajo*”; de ahí que, salvo pacto en contra, no tenga carácter consolidable¹⁸².

Mientras que con el segundo se complementa “*el salario fijo Convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual*”¹⁸³ y, en otros casos, se trata de una cantidad fija¹⁸⁴ a sumar al salario base conformando “*el conjunto salarial distribuido por categorías*”¹⁸⁵. En esta última acepción, algún Convenio precisa que no será “*computable a efectos de horas extras, antigüedad, nocturnidad o cualquier otra clase de retribución, pero sí para la Seguridad Social ... [siendo abonado igualmente] en las pagas extraordinarias*”¹⁸⁶. Sin embargo, resulta difícil encontrar un precepto convencional que indique expresamente el objeto de este complemento salarial. Entre los pocos que acometen esta tarea está el art. 17 del Convenio de la Empresa Julián Sanz Soria, SL, que afirma que el plus Convenio es aquel con el que se estimula la actividad, la dedicación y la atención del trabajador en la realización de las tareas, que le han sido asignadas por la empresa. Si esta es su funcionalidad, está claro que cumple, en determinadas ocasiones, un objetivo básico, que no es otro que favorecer, desde la norma convencional, la individualización del salario. O con otros términos, autorizar la fragmentación salarial de los trabajadores. Tímidamente, esta individualización está penetrando en nuestra negociación colectiva; por ello, no es llamativo que estos sectores tampoco se hayan sustraído a manifestaciones de esta naturaleza.

Este tratamiento unitario también se va acometer en materia de pagas extraordinarias y, en esta ocasión, el motivo es que los convenios estatales tanto de Prensa Diaria como de Prensa no Diaria regulan la materia casi

¹⁸² Con igual tenor, arts. 24 del Convenio del Día de Toledo, SL y 24 del Convenio del Día de Cuenca, SA.

¹⁸³ Art. 28 del Convenio de la Editorial del Pueblo Vasco, SA. Con las mismas o parecidas palabras, arts. 21 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA y 34 del Convenio de Multiprensa y más, SL. Fuera de estos sectores pero dentro de Artes Gráficas es posible encontrar este plus, por ejemplo, en los arts. 13 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 29.1 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA o 18.2 del Convenio de Euskalprint, SA.

¹⁸⁴ O un porcentaje sobre determinados conceptos salariales como sería el caso contenido en el art. 20 del Convenio de Prensa Asturiana, SA.

¹⁸⁵ Art. 60 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona). Igualmente, art. 34 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU. De forma parecida, el art. 38 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA al indicar que este complemento está “*constituido con objeto de que el salario ordinario y fijo de cada trabajador/a alcance lo pactado en el Convenio para las diferentes categorías profesionales*”, a lo que añade que este “*plus no será absorbible, ni compensable*”.

¹⁸⁶ Art. 18 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

con total identidad. Es más, tampoco se aprecian sustanciales diferencias con lo dicho en su momento en relación con el Convenio Estatal de Artes Gráficas. De hecho, puede anticiparse que, abstracción hecha del casuismo propio de los convenios de empresa, las pautas generales de la regulación convencional de las pagas extraordinarias son, cumpliendo el mandato legal y de acuerdo con los convenios Estatales de Prensa Diaria y de Prensa no Diaria, la fijación de dos pagas extraordinarias coincidentes, en la generalidad de los casos, con los meses de junio y diciembre (verano y navidad)¹⁸⁷. Así como una tercera paga de beneficios a satisfacer en el mes de marzo¹⁸⁸, febrero¹⁸⁹ o, sin concretar, durante el primer trimestre del año¹⁹⁰. Además, éstos u otros acuerdos, añaden a estas pagas otras a satisfacer en distintos momentos del año. Este grupo de convenios admite, a su vez, una subdivisión. Esto es, aquellos que crean una paga adicional en cualquiera de los meses siguientes: octubre¹⁹¹, febrero¹⁹² o septiembre¹⁹³. Y aquellos otros que instituyen dos pagas a recibir por los trabajadores, entre otras opciones, en los meses de mayo y octubre, de abril y octubre¹⁹⁴ o de marzo¹⁹⁵ y septiembre¹⁹⁶.

En consecuencia, cabe afirmar que en los convenios, sectoriales y de empresa, de esta rama de actividad, la peculiaridad más relevante, en relación al menos con el número y momento de pago de estas gratificaciones extraordinarias, es su casuismo.

¹⁸⁷ Arts. 33 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 62 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 34 del Convenio de Equipo de Información, SL; 33 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA; 33 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA; 23 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 27 del Convenio del Diario Segre, SL; 23 del Convenio de Estructura, SA y 36 del Convenio de Multiprensa y más, SA. Junto a estos, hay otros muchos convenios que estipulan el pago en los meses de julio y diciembre; entre ellos, los arts. 29 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 44 del Convenio de Editorial Extremadura; 38 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 16 del Convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón, SA; 41 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 28 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 19.f) del Convenio de El Correo de Andalucía, SL; 28 del Convenio del Día de Toledo, SL; 28 del Convenio del Día de Cuenca, SA; 55 del Convenio de El Comercio, SA o 24 del Convenio de La Voz de Avilés, SL.

¹⁸⁸ Arts. 10 del Convenio del Diario de Ibiza, SA; 22 del Convenio de Editorial Cantabria, SA o 34 del Convenio de Equipo de Información, SL.

¹⁸⁹ Arts. 34 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 33 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA; 41 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA o 24 del Convenio de Prensa Asturiana, SA.

¹⁹⁰ Arts. 62 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) o 19.f).3 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL.

¹⁹¹ Arts. 32 del Convenio de Lérez Ediciones, SL; 55 del Convenio de El Comercio, SA o 24 del Convenio de La Voz de Avilés, SL.

¹⁹² Arts. 29 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL o 29 del Convenio de La Voz de Asturias, SA.

¹⁹³ Art. 22 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

¹⁹⁴ Art. 33 del Convenio de Prensa Alicantina, SA.

¹⁹⁵ Art. 49 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA.

¹⁹⁶ Arts. 22 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA ó 20 del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU.

Como es natural, la cuantía de todas estas pagas extraordinarias difiere entre ellas. En principio, las dos pagas, podría decirse, reglamentarias suelen consistir en 30 días de salario base más antigüedad¹⁹⁷; mientras que la paga de beneficios, normalmente, supone el 8% de cualesquiera de las siguientes cantidades. O sea, el 8% “del salario correspondiente a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias, más la antigüedad”¹⁹⁸, de 12 “mensualidades más las gratificaciones”¹⁹⁹ extraordinarias, “de la totalidad de emolumentos que se hayan percibido en el año inmediatamente anterior”²⁰⁰ o “del salario base establecido”²⁰¹ en Convenio y, en un menor número de casos, el “importe de una mensualidad del año anterior”²⁰².

Las primeras se devengan, normalmente, con carácter semestral²⁰³ y la paga de beneficios, por su parte, con carácter anual²⁰⁴. En cualquier caso, siempre se recibirán en función al tiempo efectivo de trabajo²⁰⁵.

¹⁹⁷ Arts. 16 del Convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón, SA; 28 del Convenio del Día de Toledo, SL o 28 del Convenio del Día de Cuenca, SA. También son muchas las excepciones; entre ellas, arts. 29 del Convenio de La Voz de Asturias, SA – “una mensualidad..., que incluirá la totalidad de los emolumentos fijos en nómina que perciba habitualmente cada trabajador”; 33 del Convenio de Prensa Alicantina, SA y 22 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA –mensualidad cobrada en el mes inmediatamente anterior–; 23 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 49 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA y 27 del Convenio del Diario Segre, SL –una mensualidad–. Y todos aquellos convenios que adicionan otros complementos salariales. En este sentido, arts. 24 del Convenio de La Voz de Avilés, SL –suma a la mensualidad los complementos de antigüedad, personal, Convenio y titulación redactor–; 38 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU –salario base más plus Convenio y plus dedicación exclusiva–; 22 del Convenio de Editorial Cantabria, SA –salario base más antigüedad y plus Convenio–; 19.f) del Convenio de El Correo de Andalucía, SL –salario base más antigüedad, complemento personal y complemento de dedicación y puesto–; o 36 del Convenio de Multiprensa y más, SL –que sustituye la antigüedad por plus Convenio–.

¹⁹⁸ Arts. 32 del Convenio de Lérez Ediciones, SL o 62 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona).

¹⁹⁹ Arts. 22 del Convenio de Editorial Cantabria, SA o 35 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA.

²⁰⁰ Arts. 34 del Convenio de Equipo de Información, SL; 41 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 24 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 27 del Convenio del Diario Segre, SL; 29 del Convenio de La Voz de Asturias, SA o 55 del Convenio de El Comercio, SA –se excluye expresamente el plus dominical y las horas extraordinarias–.

²⁰¹ Arts. 28 del Convenio del Día de Toledo, SL o 28 del Convenio del Día de Cuenca, SA.

²⁰² Art. 34 del Convenio de Prensa Alicantina, SA.

²⁰³ Arts. 29 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA y 33 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA. Aunque también existen convenios que las configuran como de devengo anual; entre ellos, arts. 34 del Convenio de Equipo de Información, SL; 41 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA o 36 del Convenio de Multiprensa y más, SL.

²⁰⁴ Arts. 29 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 35 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA; 27 del Convenio del Diario Segre, SL o 19.f).3 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL.

²⁰⁵ Arts. 33 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 32 del Convenio de Lérez Ediciones, SL; 33 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA; 19.f) del Convenio de El Correo de Andalucía, SL o 49 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA.

Para terminar, cabe indicar que las pagas de verano y navidad no suelen prorratearse²⁰⁶, pese a que así lo permite la norma estatutaria; aunque se leen supuestos curiosos como el contenido en el Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA, que establece que la empresa se reserva el derecho a fraccionar el pago de las dos extraordinarias en cuatro pagos, uno por cada trimestre del año. Excluido este dato, hay que afirmar que, en cambio, sí existe una mayor proporción de convenios que prorratean la llamada paga de beneficios²⁰⁷. No es necesario repetir la idea sobre la inadecuada denominación dada a esta última paga; máxime cuando los signatarios de los convenios, en determinados supuestos, hacen convivir a esta gratificación con una “auténtica” paga de beneficios. Pero lo que es más curioso, si cabe, es el cambio de nombre –sólo entendible desde la óptica de evitar duplicidades, que provoquen confusión–, es decir, que tales convenios no llamen paga de beneficios a aquélla que realmente lo es. El art. 34.3 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA establece que, “*con carácter totalmente voluntario, la empresa establece una paga adicional anual que será extensiva a todos los trabajadores incluidos en este Convenio, dependiendo para su otorgamiento de la situación y resultados de la Empresa en el ejercicio de su concesión*”²⁰⁸.

Como se ha dicho en otro momento, el complemento de antigüedad, tras la desaparición de su regulación legal, se deja en manos de los firmantes de los convenios colectivos. Así, éstos se encargarán, cuando lo estimen pertinente, de su creación y, por ende y a la postre, de su régimen jurídico. Pues bien, se puede adelantar que, en los subsectores de la Prensa Diaria y de la Prensa no Diaria, el plus de antigüedad todavía tiene una presencia nada desdeñable aunque existan preceptos convencionales que declaran la voluntad de las partes por hacer desaparecer, en un plazo de tiempo, este plus²⁰⁹.

Excluidas declaraciones de este tipo, lo cierto es que la regulación del complemento de antigüedad en estos subsectores se caracteriza, principalmente, por su homogeneidad. Esto es, no existen apreciables ni sustanciales diferencias entre los distintos convenios colectivos. Se pueden extraer los siguientes denominadores comunes; muchos de ellos coincidentes con los estudiados en el análisis del Convenio Nacional de las Artes Gráficas.

²⁰⁶ Entre los preceptos que admiten este prorrateo; arts. 10 del Convenio del Diario de Ibiza, SA o 20 del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU. Ambos condicionan este prorrateo a que exista petición expresa del trabajador.

²⁰⁷ Por todos, art. 28 del Convenio del Diario La Mañana, SA.

²⁰⁸ De modo aún más claro, el art. 24 del Convenio de Estructura, SA crea “*una paga, no consolidable en sueldo, de carácter especial y de forma lineal para todo el personal afecto al Convenio que toma como referencia el beneficio de explotación del ejercicio y la masa salarial a 31 de enero del citado ejercicio... [su pago se realizará] en el mes en que las cuentas sean aprobadas por la Junta General de Accionistas*”.

²⁰⁹ El art. 23 del Convenio del Diario Segre, SL estipula que empresa y trabajadores acuerdan la extinción del plus de antigüedad en un término de cinco años.

El parámetro temporal lo constituye, en la generalidad de los casos²¹⁰, dos trienios²¹¹ y sucesivos quinquenios²¹², a los que se aplica un porcentaje –éste si suele variar, yendo del 3%²¹³ al 5%²¹⁴ e incluso en algún supuesto aislado al 7%²¹⁵– sobre el salario base –en concretas ocasiones, se amplía a otros conceptos salariales como el plus convenio²¹⁶– y, en un menor número de ocasiones, se establece una cantidad fija por cada tramo temporal²¹⁷. Aunque proporcionalmente sea un número reducido de convenios, no puede ocultarse la existencia de un grupo de ellos que contempla la fijación de un tope máximo, cuando se trata de un porcentaje sobre el salario base, en la cuantía de este complemento²¹⁸.

Sean cuales sean los criterios establecidos, la mayoría de los convenios establecen que el trabajador será beneficiario de este complemento “*a partir del primer día del mes en que se cumpla cada*”²¹⁹ tramo temporal. Del cual, en algún supuesto aislado, se excluye, por ejemplo, la duración

²¹⁰ Como excepción se puede encontrar preceptos convencionales que fijan como tramo para ser beneficiario de la correspondiente antigüedad sólo el parámetro de los trienios –art. 60 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 28 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 15 del Convenio del Diario de Teruel o 20 del Convenio de Estructura, SA – o de los quinquenios –art. 34 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL–.

²¹¹ Ampliados, en algunos supuestos, a tres trienios. Por ejemplo, arts. 13 del Convenio del Diario de Ibiza, SA y 19 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

²¹² Pues bien, la regla dominante de los dos trienios y sucesivos quinquenios se halla en los arts. 27 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 26 del Convenio de Lérez Ediciones, SL; 31 del Convenio de Editorial Balear, SA; 37 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 26 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA; 21 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA; 40 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 17 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 30 del Convenio de Prensa D’Osona, SA; 25 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 56 del Convenio de Editorial Prensa Canaria, SA; 43 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA; 37 del Convenio de Multiprensa y más, SL; 22 del Convenio de La Voz de Asturias, SA; 46 del Convenio de El Comercio, SA o 26 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA.

²¹³ Entre otros, art. 30 del Convenio de Prensa D’Osona, SA.

²¹⁴ Arts. 26 del Convenio de Lérez Ediciones, SL; 60 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 15 del Convenio del Diario de Teruel; 19 del Convenio de Editorial Cantabria, SA; 14 del Convenio de Ediciones y Publicaciones del Alto Aragón, SA; 26 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA; 21 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA; 40 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 17 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 31 del Convenio de Editora Balear, SA; 25 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 56 del Convenio de Ediciones Prensa Canaria, SA; 34 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL; 26 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA o 20 del Convenio de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

²¹⁵ Art. 20 del Convenio de Estructura, SA.

²¹⁶ Art. 24 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA.

²¹⁷ Arts. 28 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 37 del Convenio de Multiprensa y más, SL o 46 del Convenio El Comercio, SA.

²¹⁸ En este sentido, los arts. 14 del Convenio de Ediciones y Publicaciones del Alto Aragón, SA –máximo del 60% sobre el salario base mensual– o 30 del Convenio de Prensa D’Osona, SA –límite es del 18%–.

²¹⁹ Arts. 31 del Convenio de Editorial Balear, SA; 22 del Convenio de La Voz de Asturias, SA o 46 del Convenio de El Comercio, SA.

de la excedencia por estudios o los supuestos de baja voluntaria²²⁰ o, en sentido más amplio, “los períodos de excedencia o permisos”²²¹.

Este complemento es de los pocos, y no en todos los convenios, que se especifica que “en ningún caso podrá absorberse su cuantía, ya sea total o parcialmente, en ninguno de los restantes conceptos retributivos de que constan las nóminas”²²².

²²⁰ Art. 40 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA.

²²¹ Art. 22 del Convenio de La Voz de Asturias, SA.

²²² Art. 46 del Convenio de EL Comercio, SA.

Capítulo IX

MOVILIDAD FUNCIONAL

1. CONSIDERACIONES GENERALES

La movilidad funcional es una de las materias que suelen ser objeto de regulación en los convenios colectivos de los sectores analizados. Esta regulación convencional habitualmente presenta un cierto grado de detalle y se encuentra referida, en la generalidad de los casos, a una pluralidad de situaciones encuadrables en dicho concepto. Aunque ésta es la tendencia más generalizada no faltan convenios, los menos, que o bien no contienen disposición alguna al respecto o bien prestan escasa atención a la misma, como sucede en aquellos textos convencionales que realizan una parca regulación de esta materia, ya sea porque se toman en consideración y se regulan únicamente los supuestos de movilidad funcional para la realización de funciones de categoría superior¹, o porque el tratamiento de la movilidad funcional se despacha sin más con una remisión expresa a lo dispuesto en el art. 39 ET².

Sentado lo anterior conviene precisar que la importancia que se le concede al cambio de funciones en la práctica convencional desde el punto de vista cuantitativo, que le hace estar presente en un alto número de convenios, no guarda una directa correspondencia con la importancia cualitativa de las regulaciones que acaban plasmándose en muchos de ellos. Resulta ser una práctica extendida –no ciertamente privativa de esta materia– la mera repro-

¹ Como sucede, por ejemplo, en el convenio “Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones” (art. 16); o en el convenio “Ediciones Tiempo” (art. 11).

² Art. 10 del convenio “Joaquín y Ferrer y Cía”, por citar sólo alguno.

ducción más o menos literal en todo o en parte de las previsiones legales que existen al respecto —el artículo 39 ET básicamente en este caso— sin que el Convenio añada apenas previsiones complementarias o de mejora de la regulación legal. También se hace preciso reconocer, no obstante, que son relativamente escasos, en comparación con el conjunto, los convenios que contienen previsiones en materia de movilidad funcional que no se encuentran en sintonía con la regulación legal y que bordean la legalidad cuando no resultan ser claramente ilegales.

En este orden de consideraciones, y descendiendo ahora al tratamiento previsto en cada Convenio, debe tenerse igualmente presente que la presencia en cada texto convencional de una regulación de mayor o menor extensión de la movilidad funcional no es sintomático de una regulación de mayor o menor calidad desde el punto de vista de su innovación o mejora de la normativa legal. Así, la existencia de una regulación cuantitativamente extensa de los cambios de funciones no siempre se corresponde con un tratamiento cualitativamente relevante o destacable. En no pocas ocasiones, como se ha adelantado, la regulación detallada de la movilidad funcional no es más que el resultado de una reproducción más o menos fidedigna, e incluso literal, del precepto legal al que ya se ha hecho referencia. En el lado opuesto, algunas cláusulas convencionales que presentan aparentemente una escasa entidad, por su brevedad, contienen novedades o mejoras de la regulación legal nada desdeñables y dignas de resaltar.

Por otro lado, la habitual atención que los negociadores de estos sectores vienen prestando a esta materia, con una constante inclusión de cláusulas que regulan los cambios de funciones en un elevado número de convenios, no debe llevar a desconocer la distinta frecuencia e intensidad con la que son regulados los diversos aspectos de la movilidad funcional y sus distintos tipos. Así resulta posible localizar en la práctica convencional una serie de “temas estrella” que suelen estar presentes sistemáticamente en la inmensa mayoría de los convenios que regulan este tipo de movilidad y que gozan de una especial atención por parte de los negociadores. Otros aspectos de la movilidad funcional, sin embargo, suelen quedar relegados a un segundo plano cuando no resultan ser totalmente ignorados en el texto convencional. Ejemplo paradigmático del primer grupo de materias lo constituye la fijación de plazos máximos en el desempeño de funciones de superior categoría así como la determinación de las consecuencias que se anudan a la superación de dichos límites. La frecuencia con la que se encuentran disposiciones en las que se regulan estos aspectos del cambio funcional se explica, en gran medida, por la propia invitación expresa que la negociación colectiva recibe desde el art. 39.4 ET para la regulación de estos extremos. Como ejemplo de materias relegadas en la negociación puede citarse la movilidad funcional ordinaria, la que se lleva a cabo en el seno del grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes, que apenas suele ser siquiera citada en la mayoría de los convenios analizados.

Atendiendo a la sistemática que presentan los convenios, conviene destacar que el tratamiento de esta movilidad aparece en ocasiones regulado en el texto convencional de forma conjunta, y en parte coincidente, con la movilidad geográfica, si bien lo habitual suele ser que se reserve a la movilidad funcional un capítulo exclusivo o, al menos, uno o varios preceptos dedicados monográficamente a este tipo de movilidad. De esta forma, suele ser relativamente fácil identificar el grueso de la regulación dedicada a los cambios funcionales en cada Convenio. Con todo, la existencia de cláusulas o capítulos dedicados con carácter exclusivo a esta materia no excluye la existencia a lo largo del articulado del Convenio de otros preceptos dedicados también a cambios de funciones. Así suele suceder, por ejemplo, con la regulación del cambio de funciones de la mujer embarazada o del personal con capacidad disminuida, no siempre integrados en la parte del Convenio dedicado a la movilidad funcional.

Para terminar con estas consideraciones introductorias no estará de más recordar las recomendaciones que en los últimos años se vienen incorporando sobre esta materia en los acuerdos interconfederales suscritos a nivel estatal. Así, el AINC 2002 aludía a una movilidad funcional que *“se producirá dentro del grupo con el límite de la idoneidad antes referida y la aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación”*.

En parecidos términos, aunque no idénticos, el AINC 2003, prorrogado para el año 2004, se refiere a la movilidad funcional *“como instrumento de adaptación interna”*, la cual *“debe articularse con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas encomendadas, previa realización, si ello fuese necesario, de procesos simples formativos y de adaptación”*.

2. LA MOVILIDAD FUNCIONAL EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS

2.1. La movilidad funcional en el Convenio Nacional de Artes Gráficas

No se encuentra en el Convenio estatal un precepto dedicado en exclusiva a regular el cambio de funciones de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. En su lugar los negociadores han optado por regular la movilidad funcional junto con la movilidad geográfica en un apartado (art. 6.6), dedicado a los *“traslados”*, como su encabezamiento indica, que forma parte integrante de un extensísimo artículo dedicado al personal³ en el que se incluye un variado conjunto de materias (cla-

³ El artículo 6, único que conforma el capítulo VI.

sificación, ingresos, períodos de prueba, ascensos, jubilación, entre otras).

Junto a este precepto en el que se regula de forma extensa y con un cierto nivel de detalle la movilidad funcional, el texto convencional contiene algunas otras referencias a esta materia en otros lugares de su articulado. Así sucede en el precepto dedicado a las facultades de la dirección de la empresa, entre las que se enumeran “*la movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción*”, añadiendo que “*en todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación*” (art. 5.8). O, como se verá, en relación con los cambios de funciones de la mujer embarazada o del personal con capacidad disminuida regulados en otro lugar bajo la rúbrica “*situaciones especiales*” (art. 6.3).

Volviendo al precepto básico y nuclear en esta materia, destaca en el artículo 6.6 la detallada regulación de la movilidad funcional que comienza con una definición de lo que se entiende por tal a los efectos de la aplicación del precepto, lo que no suele ser habitual en la práctica convencional. Según el Convenio “*se entiende por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores en el seno de la empresa, dentro del grupo de Técnicos, Administrativos, Subalternos y Obreros de pertenencia*”⁴. A pesar de la literalidad de precepto y de esta parca definición, que permitiría concluir que la movilidad funcional regulada por el Convenio es aquella que tiene lugar dentro del grupo, una consideración de conjunto del precepto parece llevar a otra conclusión. En efecto, a pesar de esta inicial delimitación de la movilidad funcional la cláusula convencional regula distintos tipos de cambios de funciones que quedan sometidos a reglas también diversas, extremadamente estrictas si se consideraran de aplicación en el interior del grupo y que, por lo demás, recuerdan en mucho a las previstas en el artículo 39 ET para la realización de funciones que exceden del grupo profesional o del cambio que se realiza entre categorías equivalentes. Esta visión de conjunto permitiría interpretar que el Convenio regula los cambios de funciones que superan el grupo, lo que parece ser la interpretación más adecuada desde un punto de vista sistemático, salvo que nos encontremos ante un supuesto en el que el grupo integre funciones no equivalentes profesionalmente y todo cambio funcional se realice en este marco.

2.1.1. La movilidad ordinaria

No suele ser habitual encontrar en la negociación colectiva reglas en las que se regule la movilidad que se lleva a cabo en el mismo grupo pro-

⁴ Según se indica en el mismo precepto, “los traslados o cambios de función o de puesto podrán ser exclusivamente geográficos o funcionales o participar de las características de ambos tipos de movilidad”.

fesional o entre categorías equivalentes⁵, que el legislador somete únicamente a las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que resulten precisas para ejercer la prestación laboral (art. 39.1 ET), así como a los límites comunes a todo cambio funcional a los que se refiere el precepto, según el cual dichos cambios deben efectuarse “*sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación profesional*” completados con el derecho del trabajador afectado por el cambio a percibir “*la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen*”. A lo que se añade la prohibición de “*invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional*” (art. 39.3 ET).

Curiosamente el Convenio nacional no presta atención a la movilidad funcional en el seno del grupo o entre categorías equivalentes, según la interpretación que se acaba de realizar, sino a los eventuales cambios que puedan producirse en la misma categoría profesional con el objeto de fijar una preferencia de los trabajadores de mayor antigüedad en la categoría, cuando dicha movilidad supone alguna mejora –que el Convenio no concreta– para el trabajador afectado por la modificación; y con la finalidad de dejar a salvo lo dispuesto en el Convenio sobre los ascensos, previsión que, tal y como se encuentra redactada, resulta de difícil comprensión si se tiene en cuenta que el Convenio se refiere en estos casos a cambios en la misma categoría profesional. A tal efecto el texto convencional dispone que “*para los cambios o traslados, dentro de la misma categoría profesional, que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo sobre ascensos*” (art. 6.6.3).

2.1.2. *Movilidad funcional por solicitud del trabajador o por acuerdo entre las partes*

Junto a los cambios funcionales basados en razones del servicio a los que se hará referencia a continuación, el Convenio nacional regula también la movilidad que se lleva a cabo a petición del propio trabajador. Para estos casos el Convenio se detiene a regular la distinta suerte que puede correr el salario del trabajador según que el cambio implique

⁵ A tenor del art. 22.3 ET “se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación”.

o no el desempeño de un puesto de trabajo que tenga asignado un salario superior. Sólo en el primero de los supuestos procede reconocer al trabajador, con carácter obligatorio, el correspondiente aumento salarial siendo éste último facultativo para el empresario en caso contrario. En concreto el precepto en este extremo presenta el siguiente tenor: la empresa “*podrá modificarle el salario, advirtiéndole previamente por escrito, de acuerdo con el que corresponda al nuevo puesto de trabajo, siendo obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen*” (art. 6.6.1).

El Convenio regula también los cambios funcionales que pueden traer su causa en el previo acuerdo entre el trabajador y el empresario. Para estos supuestos la cláusula convencional se limita a remitir a lo pactado entre las partes si bien haciendo constar de forma expresa que dichas condiciones no podrán ser inferiores a los mínimos que el propio Convenio establece (art. 6.6.2).

2.1.3. *Movilidad funcional para trabajos de superior o inferior categoría por necesidades del servicio*

Junto a los cambios de funciones que se llevan a cabo a solicitud del trabajador o que tienen su origen en el previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, el Convenio nacional somete el ejercicio del “*ius variandi*” por parte del empresario a unas reglas específicas que resultan de aplicación cuando no se cuente con el referido acuerdo entre las partes. A tal efecto el texto convencional permite al empresario modificar las funciones de los trabajadores “*por razones*” o “*por necesidades del servicio*” que se concretan sólo en alguna ocasión –como sucede en la movilidad ascendente en los casos de sustitución de trabajadores a los que se hará referencia– y que deben ser “*justificadas*” cuando se trata de trabajos de categorías inferior –sólo en este caso–. De esta forma el Convenio emplea una amplia fórmula que parece reconocer unas igualmente amplias posibilidades de actuación al empresario cuando se trata de poner en práctica los referidos cambios. Esta falta de precisión que presenta en este punto el Convenio nacional en cuanto a las razones que permiten el cambio se acompaña, sin embargo, de una cláusula de garantía para el trabajador afectado según la cual el empresario deberá garantizar “*al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que pudieran corresponderle*” (art. 6.6.3).

En todo caso, y a pesar de esta previsión últimamente transcrita, llama la atención la amplitud con la que el Convenio permite los cambios tanto para la realización de trabajos de categoría superior como para el desempeño de trabajos de categoría inferior, que excede con mucho del marco legal en el que han sido encuadrados los cambios de funciones que exceden del grupo o de categorías profesionales equivalentes –o, en todo caso, del cambio intragrupo entre funciones no equivalentes profesionalmente–, si de tales, como parece, se trata. Debe recordarse, en este punto, que

el legislador estatutario hace depender esta clase de movilidad de la concurrencia de “razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención”, a lo que se añade, para el caso de asignación de funciones inferiores, la necesidad de justificar el cambio por la existencia de “necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva” (art. 39.2 ET).

Estas previsiones comunes a los cambios para la realización de trabajos de superior o inferior categoría son completadas por el Convenio con otro conjunto de reglas que dan lugar a un tratamiento diferenciado de una y otra clase de movilidad. Como se sabe, el propio ET somete a ambos tipos de cambios de funciones a una regulación parcialmente distinta lo que ha dado lugar a una reiterada práctica convencional consistente en regular a uno y otro de forma también separada –al menos parcialmente diferenciada–, una práctica de la que el Convenio nacional no es más una muestra de las muchas que existen en este sector.

La movilidad funcional para la realización de trabajos de categoría superior es regulada en el Convenio nacional prestando atención a una serie de aspectos, vinculados a dicha modificación, que suelen ser objeto de regulación en la práctica convencional: retribución, límites temporales y consecuencias anudadas a la superación de estos últimos. Así, por lo que a los aspectos salariales se refiere, el precepto convencional reconoce expresamente el derecho del trabajador a percibir la retribución correspondiente al trabajo de categoría superior que desempeña, lo que no es más que un recordatorio de lo dispuesto en esta materia en el art. 39.3 ET⁶.

Por otro lado, el texto convencional fija un límite temporal de tres meses ininterrumpidos para el desempeño de funciones superiores, superados los cuales nace el derecho para el trabajador de consolidar la categoría superior, salvo que se trate de los casos expresamente excluidos de dicha posibilidad por el propio Convenio a los que se hará referencia a continuación. La mencionada consolidación de la categoría superior se hace depender, sin embargo, de una serie de requisitos de modo que únicamente se reconoce “siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa y salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia”, especificando en este sentido que de no ser así el cambio de funciones tendrá únicamente trascendencia económica (art. 6.6.3)⁷.

Debe recordarse, al respecto, que el legislador estatutario fija un plazo máximo de 6 meses durante un año u ocho durante dos años a partir de los cuales el trabajador puede reclamar el ascenso, salvo que el Convenio lo

⁶ La cláusula convencional presenta en este punto el siguiente tenor: “La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma” (art. 6.6.3).

⁷ Continúa especificando el precepto que “la plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por libre designación de la empresa”.

impida, o, en todo caso, la cobertura de vacante; a lo que añade la posibilidad de que los convenios fijen períodos distintos a los efectos de reclamar dicha cobertura (art. 39.4 ET).

Los términos literales en los que el Convenio excluye el ascenso, no así las diferencias retributivas, parecen admitir varias interpretaciones planteando otras tantas interrogantes al respecto. En sentido literal el precepto parece negar el derecho a ascender por esta vía –la movilidad funcional por un plazo superior al convencionalmente previsto– a aquellas categorías para cuyo desempeño se exija estar en posesión del correspondiente título o la superación de pruebas de suficiencia. Tal y como la cláusula convencional se encuentra redactada, éste parece ser el motivo de exclusión resultando por tanto irrelevante que el trabajador afectado por la movilidad, por ejemplo, se encuentre en posesión del título. Más razonable parece sostener una interpretación del precepto que excluya el ascenso no por la existencia de categorías en las que se requiera un título habilitante, sino por la no posesión de dicho título por parte del trabajador que ha venido desempeñando trabajos de dicha categoría con ocasión de un cambio de funciones. Esta previsión, así interpretada, no es desconocida por lo demás en la negociación colectiva, no sólo de este sector. Y sobre ella se ha llegado a pronunciar el propio TS en una jurisprudencia constante y unificada.

Recuérdese en este punto, ya que el propio precepto salva en estos casos el derecho a las diferencias retributivas, la jurisprudencia a la que se acaba de aludir, que distingue, a efectos del reconocimiento de este derecho –y del propio ascenso–, según se trate de títulos legalmente requeridos como indispensables y aquellos otros que vienen exigidos únicamente por la norma convencional. En el primero de los casos, cuando el título resulta ser un requisito legal para el desempeño de la categoría, el TS viene negando el derecho a las diferencias salariales entre la categoría que ostenta el trabajador y la que corresponde a las funciones efectivamente realizadas⁸. Por el contrario, cuando el título viene exigido por el Convenio, su no posesión, que impide el reconocimiento de la categoría superior, según tiene dicho el TS, “no debe privar al trabajador que válidamente ejerce dichas funciones, por encima de su categoría, a la percepción de las retribuciones correspondientes a la misma”⁹.

⁸ Es doctrina unificada la que señala que “la exigencia de título puede constituir no sólo requisito indispensable para la realización de una actividad profesional –en cuyo caso sólo se puede adquirir la categoría si se ostenta la titulación requerida– sino también impedimento para que puedan realizarse, aun accidentalmente, las funciones correspondientes, en cuanto la norma imperativa prohíbe el ejercicio profesional sin la debida titulación y su violación puede ocasionar infracciones de otro orden” (STS 4 de junio de 2001; Ar. 5464). Ver también, en unificación de doctrina, STS 25 de junio de 2002 (Ar. 8931) y STS 24 de julio de 2000 (Ar. 8200).

⁹ STS 15 de noviembre de 2000 (Art. 10290), dictada en unificación de doctrina. Ver también, entre otras, en unificación de doctrina, STS 8 de febrero de 2000 (Ar. 1742); STS 21 de junio de 2000 (Ar. 5963). En estos casos, sostiene el TS, “el título no constituye elemento legal necesario para ejercitar una actividad laboral, sino que su imposición por con-

Por otro lado, como se ha adelantado, el propio Convenio excluye la consolidación de la categoría superior, en los términos analizados, cuando la movilidad funcional tiene lugar para sustituir a trabajadores “*por servicio militar, enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias*”, en un listado de causas que, con variaciones de tono menor, suele ser el habitual en la negociación colectiva¹⁰. En todos estos casos el desempeño de funciones superiores se mantendrá mientras *subsistan* dichas circunstancias, teniendo derecho a la retribución correspondiente a la categoría superior pero no así a la consolidación de la categoría una vez que se superen los tres meses ininterrumpidos previstos en el Convenio con carácter general (art. 6.6.3).

Al igual que sucede con la movilidad funcional para la realización de trabajos de categoría superior, la que se lleva a cabo para el desempeño de trabajos de inferior categoría –in peius– se admite en el Convenio nacional, como se ha visto, “*por razones del servicio*”, a lo que únicamente se añade la exigencia de que concurra una “*necesidad justificada de la empresa*”. En estos casos el Convenio reconoce al trabajador afectado el derecho a conservar “*la retribución correspondiente a su categoría*” en una previsión que recuerda a lo dispuesto para esta movilidad en el ET donde se reconoce el derecho del trabajador a mantener “*la retribución de origen*” (art. 39.3 ET).

Nada específica el Convenio sobre el alcance que deba darse al término “retribución” a efectos de su conservación por el trabajador afectado. No está de más recordar en este punto la solución jurisprudencial que excluye de esta garantía los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo, salvo que así lo establezca el Convenio de “*manera clara e inequívoca*”¹¹, lo que no sucede en este caso ni en el precepto referido a la movilidad funcional ni en los dedicados a regular los complementos salariales.

venio colectivo tiene el designio de mantener el nivel cultural y técnico que resulte más adecuado para actividad profesional determinada” (STS 4 de junio de 2001 ya citada).

¹⁰ No es extraño encontrar convenios de reciente elaboración que continúen haciendo referencia al servicio militar, a pesar de su suspensión desde finales del año 2001.

¹¹ STS 7 de julio de 1999 (Ar. 6798), dictada en unificación de doctrina, para el TS esta exigencia se explica porque “las excepciones deben interpretarse restrictivamente y las cláusulas equívocas deben interpretarse según el artículo 1286 del Código Civil en el sentido más acorde a la naturaleza objeto del contrato, y siendo el contrato de trabajo de carácter sinálgmático es claro que las retribuciones asignadas a determinadas circunstancias concurrentes en la prestación del trabajo no deben abonarse cuando estas circunstancias son inexistentes”. Al excluir los complementos del puesto de trabajo no hace más que mantener el criterio jurisprudencial, recordado por la sentencia, que se había consolidado en torno al art. 39 ET en su redacción anterior a la reforma de 1994, donde constaba expresamente que “la movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador”. En tanto estuvo vigente el TS había interpretado esta previsión excluyendo de la expresión legal “derechos económicos” los complementos del puesto de trabajo al no constituir propiamente retribución salarial del trabajo ordinario sino retribuciones específicas vinculadas a concretas circunstancias. Ver también la STS 25 febrero de 1999 (Ar. 2021).

Por otra parte, el derecho a conservar la retribución de su categoría decae, sin embargo, en los supuestos en los que el cambio de funciones tenga lugar a petición del trabajador, en cuyo caso *“se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado”* (art. 6.6.3). Llama la atención la falta de sintonía de esta previsión, incorporada en el apartado referido a la movilidad funcional por razones del servicio, con lo dispuesto en el mismo precepto en el apartado dedicado a los cambios funcionales por solicitud del trabajador donde, como quedó dicho, el Convenio se limita a permitir a la empresa modificar el salario, previa advertencia por escrito de tal eventualidad, siendo obligatoria la modificación únicamente cuando el salario es superior al del puesto de trabajo de origen (art. 6.6.1).

Junto a las previsiones referidas a la retribución del trabajador afectado por la movilidad descendente, el Convenio nacional incluye otro conjunto de disposiciones, reservadas para los cambios de esta naturaleza, que pretenden funcionar como otras tantas garantías para el trabajador. En primer lugar, limita el Convenio este cambio de funciones a un período máximo de dos meses, limitación que se fija con la declarada finalidad de *“no perjudicar su formación profesional”*. No obstante esta loable finalidad, puede dudarse de la bondad de este límite de dos meses, al menos con el carácter general con el que se encuentra previsto, cuando el legislador somete la encomienda de funciones inferiores no sólo al *“tiempo imprescindible para su atención”* sino a la concurrencia de *“necesidades perentorias o imprevisibles”* (art. 39.2 ET). A lo anterior se añade el carácter relativo con el que se incorpora el citado límite por cuanto el propio Convenio permite su superación aunque sea en *“casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes de los trabajadores”*. Debe recordarse en relación con esta última previsión que la comunicación a los representantes de los trabajadores viene exigida por la propia legislación laboral en todos los supuestos de movilidad para el desempeño de funciones inferiores (art. 39.2 ET).

Probablemente es también la finalidad de no perjudicar la formación profesional, entre otras posibles, la que subyace en otra garantía convencional reservada nuevamente a estos cambios. Se trata de la previsión según la cual *“evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador”*.

En relación con estas últimas previsiones puede señalarse que es efectivamente la movilidad descendente la que puede conllevar mayores riesgos de provocar perjuicios a la formación profesional, lo que puede explicar que estas garantías hayan quedado ceñidas a aquella. Sin embargo, conviene no olvidar que la previsión del art. 39.3 ET según la cual *“la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su promoción profesional”* resulta exigible para todo tipo de cambio de funciones no sólo para la movilidad que implica la encomienda de funciones de categoría inferior.

En todo caso, todos estas previsiones, así como la prohibición legal de recurrir al despido objetivo por ineptitud sobrevinida o por falta de adaptación del trabajador que ha quedado afectado por un cambio de funciones que se contiene en el referido precepto estatutario, afectan a los distintos tipos de movilidad funcional y operan por previsión legal aunque, como es en parte el caso, nada diga al respecto el Convenio estatal.

2.1.4. Otras previsiones sobre cambios de funciones

Frente a los silencios convencionales a los que se acaba de aludir, sí regula el Convenio estatal de este sector algunas otras previsiones tanto en el precepto dedicado a la movilidad funcional –y geográfica– como en otras cláusulas, en lugares distintos de su articulado, que completan el régimen convencional sobre la movilidad funcional. Así, en primer lugar, la norma convencional prevé una regla especial para los trabajadores remunerados a destajo, con primas o con incentivos que den lugar a percibir complementos salariales por cantidad o calidad. En relación con estos trabajadores el cambio de funciones queda sometido a una regulación específica –más estricta que la prevista con carácter general para el resto de asalariados incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio– que se concreta en la imposibilidad del cambio salvo que concurran causas de fuerza mayor o exigencias técnicas de la explotación y por el tiempo necesario para hacer frente a dichas circunstancias¹².

En segundo lugar, también contempla el precepto un específico cambio como es el que se lleva a cabo entre departamentos de una misma empresa y que tenga lugar como consecuencia de una reducción de plantilla en alguno de ellos. En estos casos, según dispone el Convenio, “*se respetará, en igualdad de condiciones, a los más antiguos en la categoría y grupo correspondiente*” (art. 6.6.3).

El precepto regula, además, la figura de la permuta entre trabajadores, poco usual en la negociación colectiva. Se trata de permutas voluntarias, acordadas por los propios trabajadores afectados por la misma, si bien su efectividad se encuentra sujeta a la decisión de la empresa en los siguientes términos: “*Los trabajadores, con destino en una misma loca-*

¹² En concreto el tenor literal del precepto en este apartado es el siguiente: “no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal, para trabajar a destajo y con prima, en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo” (art. 6.6.3).

lidad o en localidades distintas y pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida, en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias que deban ser consideradas” (art. 6.6.4).

Junto a estas permutas, propiamente tales, y fuera del apartado específicamente dedicado a la movilidad funcional, el Convenio regula aquellas otras permutas obligatorias y provisionales que se vinculan a los cambios en el puesto de trabajo reservados a la mujer embarazada, lo que hace junto con otros cambios de funciones previstos también en el Convenio para esta concreta situación. A tal efecto el Convenio remite a los apartados 2 y 3 del artículo 26 LPRL¹³.

Cuando en estas situaciones se proceda a la permuta la misma deberá realizarse previa audiencia de los representantes de los trabajadores tras la cual el empresario “designará la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo”¹⁴.

En estos casos, como el Convenio se encarga de subrayar, las correspondientes adaptaciones derivadas de la aplicación de la normativa sobre prevención no supondrán perjuicio alguno para la categoría y el sueldo de la interesada, si bien tampoco hará surgir la obligación para el empresario de crear un nuevo puesto de trabajo, ni darán lugar, en ningún caso, a la consolidación de los trabajadores afectados en los puestos de trabajo que provisionalmente ocupen, aunque la situación de interinidad supere los tres meses (art. 6.3.1); plazo éste que como se ha visto es el fijado con carácter general por el mismo Convenio para reconocer el derecho a dicha consolidación una vez que resulta superado.

Finalmente contiene el Convenio nacional una previsión, sobre el cambio de funciones, para el personal que se encuentre en la situación especial consistente en una disminución de capacidad que traiga causa en el desarrollo de la actividad laboral. Al respecto el texto convencional pre-

¹³ El precepto dispone para estos casos que el cambio de puesto de trabajo o función de la mujer embarazada –o en situación de parto reciente – “se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto”. A lo que añade que “en el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen” (art. 26.2 LPRL).

¹⁴ Esta regulación se encuentra en el artículo que el Convenio dedica a las que denominan “situaciones especiales” donde se incluyen también los cambios de funciones de los trabajadores con capacidad disminuida (art. 6.3).

senta el siguiente tenor: “*las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones*”. Tienen preferencia para el cambio los trabajadores que perciban subsidios o pensiones de cuantía inferior al salario mínimo interprofesional. El Convenio fija como criterios para determinar el orden de este beneficio el de la antigüedad en la empresa y, en casos de igualdad, el del mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo (art. 6.3.2).

Como puede comprobarse la cláusula convencional deja al empresario un amplio margen de decisión al quedar únicamente compelido por el Convenio a procurar acomodar a quienes se encuentren en esta situación en trabajos adecuados a sus condiciones. Se echa en falta alguna referencia a la intervención de los representantes de los trabajadores o de la comisión paritaria en la aplicación práctica de esta previsión¹⁵.

2.2. La movilidad funcional en los ámbitos inferiores de negociación

La negociación en materia de movilidad funcional en los niveles inferiores del sector de Artes Gráficas suele presentar una básica homogeneidad entre los distintos convenios y, a su vez, con las propias previsiones del Convenio nacional. Ello no impide, sin embargo, que junto con previsiones que suelen reiterarse en los convenios suscritos en los distintos niveles, y que apenas presentan variaciones entre sí, se encuentren otras de frecuencia menor, algunas de las cuales son dignas de resaltar por lo que tendría de deseable su mayor presencia en la práctica convencional.

En primer lugar, el grueso de previsiones del Convenio nacional ha sido seguido en algunos de los convenios de Comunidad Autónoma y de ámbito provincial suscritos en este sector, aunque no falta algún Convenio de estos niveles territoriales inferiores que no contiene regulación alguna sobre la materia¹⁶. En algún caso el texto convencional contiene una reproducción prácticamente literal de gran parte de las previsiones del Convenio estatal sobre esta materia, como ha sucedido con el Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa¹⁷; o, en menor medida, con el Convenio de Artes Gráficas de

¹⁵ Una intervención que no se encuentra ni en el precepto que regula esta situación especial ni en los referidos a las atribuciones de los representantes de los trabajadores y de la comisión paritaria.

¹⁶ Así sucede con el Convenio de Navarra que remite para lo no previsto en su texto al ET y demás leyes de aplicación (disposición final única).

¹⁷ En efecto, los arts. 41 a 45 de este Convenio son una reproducción prácticamente literal del art. 6.6 del Convenio Estatal.

Bizkaia¹⁸. Este mimetismo en la práctica convencional ha dado lugar a un tratamiento especialmente minucioso y extenso del cambio de funciones también a estos niveles, como minucioso y pormenorizado resulta ser la regulación del Convenio nacional sobre esta materia.

En otras ocasiones, el Convenio contiene una regulación que mantiene en sustancia sólo algunas de las previsiones incluidas en la negociación estatal de sector, con ligeras variaciones de redacción, tal ha sido el caso del Convenio Gallego de Editoriales que regula la movilidad funcional a solicitud del trabajador, los cambios efectuados mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador, los que tienen lugar dentro de la misma categoría, las permutas voluntarias, así como los que traigan su causa en una reducción de la plantilla de la empresa, de forma en gran parte coincidente con el Convenio nacional¹⁹. El Convenio se separa sin embargo de este último texto en materias tan principales como la movilidad funcional ascendente y la movilidad para realizar funciones de inferior categoría en relación con las cuales los firmantes se han limitado a remitir a lo previsto en el ET.

Del mismo modo suele ser habitual que estos convenios incluyan entre las facultades de la empresa, en sintonía con lo previsto en el nacional, “*la movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción*”, previsión a la que se añade, también en términos idénticos a los empleados por el estatal que “*en todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación*”²⁰.

Frente a este básico paralelismo entre la regulación convencional estatal de sector y la negociación de ámbitos territoriales inferiores, que se ha traducido en un fiel seguimiento de gran parte de las previsiones del Convenio nacional, la reproducción más o menos fidedigna de las previsiones del Convenio nacional se diluye en gran medida en los convenios de ámbito empresarial que regulan esta materia²¹. De hecho, en estos ámbitos de negociación se advierte una mayor heterogeneidad en la regulación de los cambios de funciones no sólo en relación con el Convenio nacional sino también en los distintos convenios de empresa entre sí.

¹⁸ Cuyo artículo 6.7 supone un calco del art. 6.6 del Convenio nacional salvo en lo que se refiere a la movilidad funcional para la realización de funciones de categoría superior, que regula de forma distinta, y la incorporación de la figura de la polivalencia no regulada en el estatal.

¹⁹ El Convenio, como sucede con el suscrito a nivel estatal, regula esta materia en un precepto de gran amplitud (artículo 6), único que integra el capítulo titulado “del personal” donde se regulan además otro conjunto de materias (clasificación, situaciones especiales, ingresos...).

²⁰ Art. 5.8 del Convenio de Bizkaia; art. 19 del Convenio de Guipúzcoa.

²¹ Como ejemplos aislados de reproducción de la normativa convencional estatal en estos convenios pueden citarse el Convenio de la empresa “Mateu Cromo Artes Gráficas” que incorpora en un anexo los preceptos del Convenio nacional que los firmantes declaran aplicables en la empresa entre los que se cuentan los referidos al cambio de funciones; o el

De aquellas previsiones convencionales que regulan la movilidad funcional en los niveles inferiores de negociación se han querido resaltar las que presentan un mayor interés por una u otra razón, prestando especial atención a aquéllas que se separan de lo dispuesto en el Convenio nacional.

En primer lugar, destacan las previsiones convencionales por las que se determina qué deba entenderse por movilidad funcional a los efectos de la aplicación del régimen convencional de que se trate y aquellas otras que delimitan, en mayor o menor medida, las posibilidades de recurrir a los cambios de funciones tanto desde una perspectiva causal como temporal.

Así algunos convenios han optado por una definición de la movilidad funcional más parca que la prevista en el Convenio nacional y, sin embargo, de una mayor corrección por cuanto no dan lugar a la confusión que esta última plantea y a la que se ha hecho referencia con anterioridad²². Ejemplo de lo que se viene diciendo lo constituye el Convenio Gallego de Editoriales, según el cual, “*se entiende por movilidad funcional el cambio de funciones del trabajador en el seno de la empresa*” (art. 6.9). Por otra parte, resulta igualmente digna de resaltar la previsión del referido Convenio por la que los firmantes muestran una clara y expresa preferencia por la movilidad funcional que se lleva a cabo por acuerdo entre el trabajador y la empresa (art. 6.9) frente a las decididas unilateralmente por el empresario.

Llama la atención, por otro lado, la aparente amplitud con la que algunos convenios admiten la movilidad funcional llegando incluso a disponer que “*se acuerda para todo el personal de la empresa la más amplia movilidad funcional, tal como viene siendo habitual, otorgando a la Dirección plenas facultades para la organización del trabajo por máquinas, secciones, etc.*”²³. En alguna ocasión una previsión parecida viene acompañada y matizada, sin embargo, desde la misma cláusula convencional, al someter dicha movilidad a los límites legales y convencionales previstos al respecto²⁴.

Convenio de la empresa “Gestingraf”, donde se reproduce la disposición del nacional según la cual corresponde a la empresa “la movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción”. En otras ocasiones la reproducción deja paso sin más a la remisión al Convenio nacional para las materias no previstas en el propio Convenio, entre las que se cuenta precisamente la movilidad funcional, como sucede en el Convenio de la empresa “Gráficas Santa María”.

²² Parecidos términos a los utilizados en el Convenio estatal se encuentra en algún Convenio de empresa como sucede con el de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” según el cual “se entiende por movilidad funcional a efectos del presente artículo cualquier cambio de puesto de trabajo, dentro del grupo de técnicos, administrativos, subalternos y obreros de pertenencia, ya sea de superior o de inferior categoría” (art. 52).

²³ Art. 11 del Convenio de la empresa “Gráficas Estella” de Villatuerta.

²⁴ Como sucede en el Convenio de la empresa “Rotativas de Estella”, en cuyo artículo 11 se dispone: “se acuerda para todo el personal de la Empresa la movilidad funcional otorgando a la Dirección plenas facultades para la organización del trabajo por máquinas, secciones, turnos de trabajo y vacaciones, con sujeción a los límites fijados en el propio Convenio y a los límites fijados en el artículo 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores”. O, en

Un tratamiento especialmente generoso del cambio de funciones se encuentra también en algún Convenio en el que, sin contener en su articulado cláusula alguna dedicada específicamente a la movilidad funcional, se señala que *“con absoluto respeto a la categoría y el sueldo alcanzado, todos los trabajadores realizarán las funciones que les sean encomendadas dentro de su jornada laboral, aunque correspondan a categorías distintas”*²⁵.

Por otro lado, y aunque lo habitual consiste en no precisar las razones o causas que permiten llevar a cabo un cambio de funciones, limitándose a incluir una genérica referencia a “razones del servicio”, “necesidades del servicio” –que deben ser justificadas para el caso de la realización de funciones de inferior categoría²⁶– o a “exigencias del trabajo”²⁷, no faltan convenios en estos niveles inferiores de negociación que han precisado con un mayor nivel de detalle el elemento causal. En ocasiones el Convenio se limita a reproducir algunas de las exigencias legales, como sucede cuando la cláusula convencional somete el cambio para la realización de funciones de inferior categoría a la concurrencia de “necesidades perentorias o imprevisibles”²⁸. En otras, sin embargo, la regulación convencional se aparta de dichas previsiones como sucede cuando se alude a “causas justificadas de producción, funcionales u organizativas”²⁹, en lugar de a las razones “técnicas u organizativas” –no así las económicas o de producción³⁰– contempladas en el art. 39.2 ET para la realización de funciones que superan el grupo o las categorías profesionales equivalentes.

menor medida, en el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” cuyo precepto dedicado a la movilidad funcional comienza señalando que “las partes negociadoras acuerdan establecer la movilidad para todo el personal de la Empresa con objeto de lograr el mejor aprovechamiento de sus recursos humanos” previsión que se acompaña con la necesidad de que concurran causas justificadas (art. 52).

²⁵ Tal es el tenor de la disposición adicional primera del Convenio de la empresa “Terrasa”. En otro lugar del Convenio se dispone que “Los distintos cometidos asignados a cada categoría son meramente informativos, estando obligado todo trabajador de la empresa a ejecutar cuantos actos y operaciones se le ordenen, dentro de sus generales cometidos, conservando íntegramente la retribución correspondiente a su categoría” (art. 13). El Convenio, que no regula en su articulado de forma detallada la movilidad funcional, remite con carácter supletorio y para todo lo análogicamente aplicable al Convenio nacional.

²⁶ En sintonía con lo dispuesto en el Convenio nacional. Así, por ejemplo, art. 44 del Convenio de Guipúzcoa; art. 6.7 Convenio de Bizkaia; o el Convenio para el Personal laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda (art. 48).

²⁷ Como dispone para la realización de trabajos de categoría inferior el Convenio de la empresa “Impresión de Prensa y Revista” que refiere además al carácter transitorio, urgente y no reiterativo del cambio (art. 13).

²⁸ Art. 48 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda; art. 11 del Convenio de la empresa “Inducar”.

²⁹ Art. 52 del Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier”.

³⁰ Que sin embargo sí aparecen listadas junto a las anteriores, como se sabe, en otros preceptos (arts. 40,41 47 y 51 ET).

En relación con el elemento temporal de los cambios funcionales que, desde la ley, quedan sujetos al “tiempo imprescindible” (art. 39.2 ET), y sin perjuicio de lo que se dirá en relación con la movilidad funcional ascendente, no son frecuentes los convenios que delimitan este extremo en relación con el encargo de funciones inferiores. Sólo en alguna ocasión se realiza esta delimitación, en términos no del todo coincidentes con el precepto legal como sucede cuando la movilidad descendente se admite “siempre con carácter transitorio, urgente y no reiterativo”³¹. Algunos convenios han optado por fijar un tope máximo anual que no puede ser superado en el desempeño de este tipo de funciones³².

Tampoco es habitual encontrar convenios que sometan estos cambios a unos requisitos más estrictos que los que han quedado previstos en el ET en relación con el elemento causal. Como un ejemplo aislado de este modo de proceder puede citarse la previsión convencional en la que la posibilidad de recurrir a los cambios, para la realización de tareas de categoría superior, se hace depender de la concurrencia de “*casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, nunca por plazo superior a tres meses*”, trasladando así la exigencia de la “perentoria necesidad” que el art. 39.2 ET reserva a la encomienda de funciones inferiores a estos otros supuestos donde las funciones asignadas pertenecen a una categoría superior³³. Cosa distinta será la valoración que merezca un precepto que, con carácter general, y con la finalidad declarada de limitar la duración del cambio de funciones, fija un plazo de tres meses para hacer frente a lo que el mismo precepto califica como casos excepcionales de corta duración.

En segundo lugar, también en estos niveles inferiores de negociación se encuentran convenios que regulan algunos aspectos privativos de la movilidad funcional ascendente entre los que destacan, por su frecuencia, la limitación temporal del cambio, las consecuencias de su superación y la retribución de los trabajadores afectados por una modificación de este tipo.

Así, no faltan convenios en estos niveles que han modificado los límites máximos de tiempo legalmente previstos y cuya superación dan derecho al trabajador bien a solicitar el ascenso bien a reclamar la cobertura de vacantes del puesto de trabajo al que corresponden las funciones. De esta forma se alinean con el Convenio nacional aunque no siempre los plazos máximos previstos en estas normas convencionales coinciden con el límite fijado en este último que, como se recordará, ha quedado fijado en tres meses ininterrumpidos.

³¹ Art. 13 del Convenio de la empresa “Impresión de Prensa y Revista”.

³² Así sucede en el Convenio de la empresa “Inducar” en el que expresamente se dispone que el desempeño de funciones inferiores no podrá ser “superior a treinta días dentro de un año natural” (art. 10). O el art. 48 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda que fija el límite en “un mes, dentro del mismo año”.

³³ Estos requisitos se exigen, por ejemplo, en el Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia (art. 6.7).

En estos niveles inferiores de negociación, y junto a los convenios que mantienen los seis meses durante un año y ocho meses durante dos años a los que se refiere el art. 39.4 ET³⁴, se localizan algunos textos que han limitado el desarrollo de funciones superiores a un período inferior al legalmente previsto. Así, por ejemplo, se han fijado como límites los tres meses ininterrumpidos en el período anual a los que se ha hecho referencia, si bien manteniendo los ocho meses en dos años; o un período de tres meses continuados o cuatro alternos en un año³⁵.

La superación de los límites legal o convencionalmente previstos no siempre conlleva consecuencias idénticas en los distintos convenios. En algunas ocasiones los negociadores prevén la consolidación de la categoría en los mismos términos y con los mismos condicionantes con los que lo hace el Convenio nacional³⁶. En otras, sin embargo, la norma convencional anuda a la superación de los plazos máximos consecuencias distintas a la referida consolidación condicionada. Así, por ejemplo, algunos convenios del sector reconocen el ascenso de forma automática y sin ulteriores requisitos³⁷; o bien la posibilidad del trabajador afectado de reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada³⁸, sin que falten normas convencionales que han optado por prever un sistema de cobertura de vacantes, en lugar de reconocer al trabajador la facultad de reclamar el ascenso, o por remitir al procedimiento de provisión de vacantes previsto en el convenio³⁹.

³⁴ Se limitan a reproducir los máximos legales referidos, por ejemplo, el art. 48 del Convenio para el Personal laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda; el art.13 del Convenio de la empresa "Impresión de Prensa y Revistas"; o el art. 11 del Convenio de la empresa "Gráficas Integradas" en el que se precisa el carácter ininterrumpido del período de seis meses anual y el carácter no continuo del plazo de ocho meses en dos años. Algunos convenios fijan como único límite los seis meses en un año previsto en el ET, como sucede, por ejemplo, con el Convenio de la empresa "Gráficas Estella" de Villatuerta (art. 11); o el Convenio de la empresa "Rotativas Estella" (art. 11).

³⁵ Art. 10 del Convenio de la empresa "Inducar".

³⁶ Lo que sucede, por ejemplo, en el Convenio de Guipúzcoa que, como ha quedado dicho, no hace más que reproducir la regulación que de esta materia se contiene en el Convenio nacional.

³⁷ Como ejemplo puede citarse el Convenio de la empresa "Gráficas Estella" de Villatuerta donde se reconoce al trabajador que supere el máximo previsto en el Convenio, seis meses en un año, a consolidar la categoría superior, salvo si se trata de sustituir a trabajadores en determinados supuestos (art. 11). O el Convenio de la empresa "Inducar" (art. 10).

³⁸ Art. 13 del Convenio de la empresa "Impresión de Prensa y Revistas" en el que se hace referencia, sin embargo, a la posibilidad de que el ascenso no proceda legal o convencionalmente, supuesto en el cual "tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice".

³⁹ Como sucede en el Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda donde se añade la siguiente previsión: "a los efectos del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes previstos en este Convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional" (art. 48). O en el Convenio de la empresa "Gráficas Integradas" en el que se dispone que "la empresa deberá convocar en el plazo máximo de tres meses las pruebas correspondientes, a fin de cubrir las plazas o puestos de trabajo de que se trate. Siempre y cuando la vacante de que se trate no obedezca a una necesidad estrictamente temporal", debiendo igualmente faci-

Conviene no perder de vista que estos límites máximos suelen venir acompañados de una serie de excepciones que tienen la virtualidad de ampliar el tiempo en el que el trabajador puede desempeñar trabajos de categoría superior, sin que resulte facultado por ello para solicitar la cobertura de vacante o el ascenso. En todos estos casos, como especifican algunos convenios, el cambio de funciones subsistirá mientras lo hagan las circunstancias que lo motivaron teniendo únicamente el mismo consecuencias económicas. Estas circunstancias suelen presentar una gran homogeneidad tanto entre los convenios de ámbito inferior como en relación con el Convenio nacional, reiterándose básicamente el mismo listado de situaciones con algunas variaciones de tono menor. Estas circunstancias se circunscriben básicamente a la sustitución de trabajadores de la empresa normalmente por los siguientes motivos: enfermedad, embarazo, accidente de trabajo, licencias, vacaciones, excedencias e, incluso, el servicio militar⁴⁰.

Siendo la anterior la práctica convencional más extendida en los distintos niveles de negociación, en relación con este concreto aspecto del cambio de funciones, constituyen una rareza los textos convencionales que permiten en estos casos la consolidación de la categoría inicialmente excluida a falta de reincorporación del sustituido y una vez transcurrido un determinado período de tiempo. Una previsión de este tipo se ha localizado, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Rotativas de Estella” donde, tras excluir de la consolidación los casos de sustitución por enfermedad, embarazo, maternidad o adopción, accidente de trabajo, licencias y excedencias, se dispone que *“si el trabajador sustituido no se reincorporase a su puesto de trabajo por cualquier motivo, y el sustituto continuase en el puesto tres meses más, consolidará la categoría, si pasados esos tres meses, llevase desempeñando el puesto seis meses ininterrumpidos”* (art. 11).

Por lo que respecta a las consecuencias que los cambios para la realización de funciones superiores producen en el salario de los trabajadores afectados por estas situaciones, los convenios suelen limitarse a reconocer al trabajador el derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realiza, en línea con lo dispuesto en el art. 39.3 ET⁴¹. En ocasiones se hace constar de forma expresa que dicho derecho

litar la participación de los representantes de los trabajadores en el desarrollo de las pruebas (art. 10).

⁴⁰ Así, por ejemplo, el Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa lista las mismas circunstancias que las enumeradas en el Convenio nacional: servicio militar, enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias (art. 44); el Convenio de la empresa “Gráficas Estella” de Villatuerta incluye la sustitución por enfermedad, embarazo, accidente de trabajo, licencias y excedencias (art. 11); en tanto que el Convenio de la empresa “Rotativas de Estella” se refiere a los supuestos de sustitución por enfermedad, embarazo, maternidad o adopción, accidente de trabajo, licencias o excedencias (art. 11).

⁴¹ Entre otros, así se dispone en el art. 44 del Convenio de Guipúzcoa; o en el art. 11 del Convenio de la empresa “Gráficas Estella”.

comienza desde el primer día en que el trabajador desarrolla las funciones de categoría superior⁴².

En tercer lugar, también pueden resaltarse algunas previsiones en el tratamiento que estos convenios realizan de algunos extremos de la movilidad funcional descendente como las que a continuación se señalan.

Puede comenzarse señalando que son escasos los convenios que contienen previsiones de cara a la protección de la formación profesional y la dignidad de los trabajadores afectados, algunos de los cuales lo hacen además de forma similar, cuando no idéntica, a lo previsto en el Convenio nacional. Así no faltan convenios en los que este cambio de funciones se encuentra sometido a una limitación temporal expresa con la finalidad declarada de evitar que el cambio perjudique la formación profesional de los trabajadores⁴³; o bien, y con la misma finalidad, se deja constancia de la conveniencia de no reiterar el encargo de este tipo de trabajos a un mismo trabajador⁴⁴. En alguna ocasión es el propio Convenio el que dispone los cambios funcionales que no podrán ser considerados vejatorios para el trabajador afectado⁴⁵.

Al igual que sucede en relación con la movilidad funcional ascendente, los convenios que regulan el *ius variandi in peius* suelen prestar atención a la retribución de los trabajadores afectados. En línea con la garantía prevista en el art. 39 ET los convenios acostumbran a hacer constar expresamente en su texto que en tales casos el trabajador afectado conservará “la retribución propia correspondiente a su categoría”⁴⁶.

⁴² Art. 11 del Convenio de la empresa “Rotativas de Estella”; art. 10 del Convenio de la empresa “Inducar”. En algunos convenios la retribución del personal afectado por estos cambios funcionales se regula únicamente en los preceptos dedicados a los complementos salariales, a veces reconociendo su percepción de forma condicionada como sucede en el Convenio de la empresa “Azcoaga” en el que se dispone que “la percepción de los incentivos por trabajos de superior categoría será abonado siempre y cuando el operario llegue a la actividad media del puesto a sustituir” (art. 7). Así sucede también en el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” donde puede leerse la siguiente previsión: “en las situaciones que proceda conceder un plus por eventuales funciones superiores, éste se aplicará por horas a todos los trabajadores, sin excepción” (art. 50).

⁴³ Con esta finalidad los Convenios de Guipúzcoa (art. 44) y de Bizkaia (art. 6.7) fijan un plazo máximo de dos meses para esta clase de movilidad funcional, reproduciendo en sus propios términos la previsión del Convenio nacional.

⁴⁴ Como sucede, de nuevo, en el art. 6.7 Convenio Artes Gráficas de Bizkaia; o en el art. 44 del Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa.

⁴⁵ Así lo hace el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” en cuyo artículo 52 se dispone lo siguiente: “No supondrá menoscabo ni vejación para el trabajador efectuar trabajos accidentales de categoría inferior que estén íntimamente relacionados con su propia función. Entre tales trabajos quedan comprendidos la limpieza de máquinas o aparatos a su cargo en aquellas partes que requieran un conocimiento o cuidado superior al que se pueda exigir a los subalternos o aprendices, en caso de que éstos no pudieran realizarlas”.

⁴⁶ Art. 44 del Convenio de Guipúzcoa; art. 6.7 del Convenio de Bizkaia; art. 13 del Convenio de la empresa “Impresión de Prensa y Revistas”; en la misma línea, y con gran amplitud, el Convenio de la empresa “Inducar” reconoce el derecho del trabajador a mantener “la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional o su puesto de trabajo habitual” (art. 10); o, en parecidos términos, el art. 48 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda.

En relación con este tema, la parquedad con la que algunos convenios abordan la materia referida a la movilidad funcional produce, en ocasiones, algunos problemas de interpretación. Un ejemplo paradigmático de esta situación lo constituye el Convenio de la empresa “Gestingraf” en el que, tras incluir como facultades de la dirección de la empresa “la movilidad y redistribución del personal” –en línea con lo previsto en el Convenio nacional–, se añade la siguiente previsión: *“por necesidades justificadas, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional distinta a la que está adscrito, por el tiempo imprescindible, conservando el salario anterior”*⁴⁷. La literalidad del precepto y su falta de precisión obliga a entender incluido en el mismo, en principio, a todo tipo de cambios de funciones a categoría profesional distinta, tanto cuando se encargan funciones superiores como inferiores. Si tal parece la interpretación que deba darse al precepto sorprende que el mismo finalice disponiendo sin más la conservación del salario anterior, una previsión que únicamente sería ajustada a derecho en el ámbito de la realización de funciones inferiores.

Mención aparte merece el tratamiento que algunos convenios realizan de la movilidad funcional de trabajadores que se encuentran en situaciones especiales de forma diversa al tratamiento que estas últimas reciben por parte del Convenio nacional⁴⁸. Es el caso del cambio de funciones de la mujer embarazada que, en algún Convenio de los analizados, se regula como sigue: *“toda mujer embarazada, previo informe del médico de empresa, o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, independientemente de su estado civil, que desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de su puesto de trabajo a otro más cómodo si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original. En este supuesto la Dirección de la empresa, junto con el Comité de Empresa y la Sección Sindical en su caso, designarán a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo. Los trabajadores designados para estas situaciones lo serán rotativamente en cada caso”*⁴⁹.

⁴⁷ El Convenio se presenta como un texto único carente de articulación.

⁴⁸ También en esta materia no faltan convenios que se limitan básicamente a reproducir lo dispuesto en el Convenio nacional de sector como sucede en el Convenio Gallego de Editoriales (art. 6.6.1).

⁴⁹ Art. 46 del Convenio de Guipúzcoa. Parecidos términos se utilizan en el art. 6.3.1 del Convenio de Bizkaia. Con una menor extensión el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” dispone que “la empresa facilitará transitoriamente un puesto de trabajo adecuado a su estado psíquico-físico, a las trabajadoras embarazadas que lo precisen, previa justificación del Facultativo-Médico” (art. 36). En algún Convenio se especifica además que el estado de embarazo no será “en ningún caso causa de sanción o despido” (art. 6.3.1 del Convenio de Bizkaia).

También los convenios negociados en estos niveles suelen prestar una especial atención a los trabajadores con capacidad disminuida a efecto de los cambios de funciones, a veces reproduciendo nuevamente lo dispuesto al respecto en el Convenio nacional en todo o en parte⁵⁰, o en ocasiones, con una mayor amplitud y generosidad que este último que se limita a disponer que “la empresa procurará acoplar” a estos trabajadores en la empresa. Ejemplo de una regulación convencional más adecuada y garante que la prevista en el Convenio nacional puede encontrarse en la siguiente cláusula convencional: *“Los trabajadores a los que se reconozca una Incapacidad permanente Total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, tendrá derecho a ocupar, caso de que existiese, un nuevo puesto en la empresa adecuado a sus condiciones físicas y profesionales manteniendo las percepciones salariales fijas, categoría profesional, correspondiente al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente. Los demás conceptos retributivos variables, serán los que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente ocupe en cada momento. En caso de discrepancia sobre la existencia o no de un nuevo puesto de trabajo, o acceso a las vacantes producidas, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa”*⁵¹. Es digno de resaltar tanto el mantenimiento de las percepciones salariales fijas, al menos cuando, como será lo habitual, el salario fijo anterior sea superior al correspondiente al nuevo puesto de trabajo, como la intervención de la comisión paritaria en casos de discrepancias.

Se encuentran en la práctica convencional de este sector algunas referencias a las permutas voluntarias entre trabajadores, si bien la atención que los negociadores suelen prestar a esta figura es muy inferior a la que merecen los cambios funcionales a los que se ha hecho referencia. Y, en todo caso, con carácter general, se encuentra sometida a la decisión conforme de la empresa en tal sentido⁵².

⁵⁰ Como es el caso del art. 6.3.2 del Convenio de Bizkaia. O del Convenio Gallego de Editoriales que, sin embargo, fija la preferencia para el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores con capacidad disminuida atendiendo en primer lugar a las cargas familiares y, en caso de igualdad, según el criterio de antigüedad en la empresa (art. 6.6.2), invirtiendo así el orden de los criterios previstos en la regulación convencional nacional donde se acude como segundo criterio a utilizar tras la antigüedad, al “mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo” (art. 6.3).

⁵¹ Art. 47 del Convenio de Guipúzcoa. En esta línea también el Convenio de la empresa “Inducar” reconoce el derecho del trabajador a mantener su salario anterior en los siguientes términos: “La empresa acoplará al personal cuya capacidad se haya visto disminuida por enfermedad o accidente destinándole a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones. Su retribución será la correspondiente al antiguo puesto de trabajo” (art. 11).

⁵² Art. 45 del Convenio de Guipúzcoa; art. 6.7 del Convenio de Bizkaia; art. 10 del Convenio para el Personal laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda.

Menos habituales aún son las cláusulas de polivalencia a la que se refiere el art. 22.5 ET. En alguna ocasión esta polivalencia ha quedado prevista para la realización de tareas en el seno de un mismo grupo profesional por necesidades de la empresa, de forma que, ante estas necesidades, el trabajador, por expresa previsión convencional, se encuentra “obligado a realizar las tareas que se le encomienden dentro de su grupo profesional, respetándole el salario si realizase tareas de una puntuación inferior, y abonándole un plus por trabajo de superior categoría por diferencia en todos los conceptos salariales, si realizase tareas de puntuación superior, que será la diferencia entre la puntuación de origen y la superior”⁵³.

Para finalizar, en algunos ocasiones, ciertamente escasas, las disposiciones convencionales dedicadas a la movilidad funcional incorporan mejoras de las previsiones legales referidas a la intervención de los representantes de los trabajadores en esta materia o bien han atribuido funciones a la comisión paritaria del Convenio. Ello sin perjuicio de las atribuciones que sobre esta materia pueden incluirse en las cláusulas convencionales que regulan dicha comisión o los derechos sindicales y que son estudiadas en los capítulos de este volumen dedicados a dichas materias a los que remitimos.

Así, aunque no sea lo habitual, algunos convenios dan entrada a la comisión paritaria en los preceptos dedicados a los cambios de funciones, requiriendo el informe previo de la citada comisión para la realización de trabajos de categoría superior⁵⁴. En otros textos convencionales se prevé la intervención de los representantes de los trabajadores como sucede, por ejemplo, al exigirse la “comunicación simultánea a los representantes de los trabajadores y el interesado” para los supuestos de movilidad funcional basadas en necesidades de servicio que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo⁵⁵. La comunicación queda prevista en el texto convencional para todos los supuestos de movilidad funcional a pesar de que el artículo 39.2 ET parece limitar esta exigencia a la movilidad descendente. En todo caso, y aunque se opte por esta interpretación del precepto, no puede dudarse de la licitud de una cláusula convencional que supone una clara mejora de lo legalmente previsto. Recuérdese además la previsión convencional sobre la intervención de la comisión paritaria en relación con el cambio de funciones del personal con capacidad disminuida a la que ya se ha hecho referencia.

⁵³ Art. 6.9.5 Convenio Gallego de Editoriales; también en términos prácticamente idénticos art. 6.7.5 del Convenio de Bizkaia.

⁵⁴ Art. 48 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda.

⁵⁵ Art. 16 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda. También el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” requiere la previa notificación al comité de empresa en los casos de cambios de funciones sin ulterior matización (art. 52).

3. LA MOVILIDAD FUNCIONAL EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA PAPELERA

3.1. La movilidad funcional en el Convenio Nacional de Sector

El Convenio del sector de Pastas, Papel y Cartón dedica su capítulo octavo, titulado “trabajos de categoría superior e inferior”, a la regulación de los cambios funcionales de uno y otro tipo así como a la movilidad funcional del personal con capacidad física disminuida⁵⁶. La norma convencional, que presenta un tratamiento de esta materia menos detallado que el previsto en el Convenio nacional de Artes Gráficas, contiene sin embargo una serie de previsiones que guardan un claro paralelismo con este último, cuando no presentan, incluso, una total identidad.

La movilidad funcional para el desarrollo de tareas de superior categoría se regula de tal forma que dicho cambio se permite cuando exista un “caso de necesidad” y siempre que no exceda de tres meses ininterrumpidos. En tanto se mantenga esta situación el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a las funciones que efectivamente realiza. Siendo éste el marco general en el que resulta encuadrada este tipo de movilidad el precepto añade las conocidas previsiones sobre las consecuencias que con carácter general se anudan a la superación del citado plazo máximo así como las circunstancias que permiten superar este último sin que se deriven las consecuencias anteriores.

En concreto, y por lo que a la primera cuestión se refiere, el Convenio nacional ha optado por reconocer al trabajador el derecho a consolidar la categoría superior si bien dicha consolidación, lejos de reconocerse de forma inmediata y automática, se hace depender de que así “*lo permitan las normas establecidas para los ascensos*” en el propio Convenio. Junto a esta salvedad, el derecho a la consolidación que el precepto recoge queda transformado en un mero derecho preferente a realizar la prueba de aptitud cuando ésta se requiera para cubrir la plaza superior y ello, con una última matización, salvo que para el desempeño de la plaza se requiera la posesión de título debidamente acreditado⁵⁷.

Los motivos que permiten superar los tres meses a los que el Convenio alude, sin que se desencadenen las consecuencias anteriores, son los habituales en la práctica convencional de éste y otros sectores: la sustitución de otros trabajadores por servicio militar, incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, licencias y excedencias obligatorias para la empresa.

⁵⁶ El artículo 8.1 se dedica a la movilidad ascendente; el artículo 8.2 a la descendente y el artículo 8.3 al personal con capacidad disminuida.

⁵⁷ La literalidad del precepto parece excluir este derecho preferente por la mera existencia de una plaza que requiera la posesión de un título debidamente acreditado y no, como parece ser el sentido de la norma, por la no posesión de dicho título. Sobre estas consideraciones véase *supra* en relación con una similar previsión en el Convenio nacional de Artes Gráficas.

Tampoco resulta innovador el Convenio a la hora de señalar el régimen al que queda sometido el cambio de funciones en estos casos, limitándose a reproducir lo que prácticamente se ha convertido en una cláusula de estilo de uso frecuente en la práctica convencional, con variaciones de tono menor: *“la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución”*.

La movilidad para la realización de trabajos de categoría inferior ha quedado sometida en el Convenio al mismo requisito que el previsto para los cambios de superior categoría. También en este caso el texto convencional se limita a aludir con una poco deseable amplitud, dada la naturaleza del cambio, a la *“necesidad de la empresa”*. Esta misma generosidad hacia este tipo de cambios funcionales se detecta en el texto convencional al fijar los límites temporales a los que dichas modificaciones quedan sujetas: un límite inicial por sí excesivo, fijado en tres meses, que, además, puede ser superado por la empresa si bien sólo *“en caso de extrema necesidad”*, requiriéndose en estos casos una imprecisa y desconcertante autorización de la jurisdicción competente y el previo informe preceptivo de la representación unitaria⁵⁸.

El Convenio incorpora junto a estas previsiones una delimitación en negativo de la movilidad funcional descendente, quizás con una excesiva amplitud, de manera que *“no se considerarán trabajos de categoría inferior los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilice, por considerarse esta labor propia de sus funciones”*.

El régimen convencional de esta clase de movilidad funcional se completa con otras previsiones, algunas de ellas frecuentes en la práctica convencional, como la conservación del salario correspondiente a su categoría –en correspondencia con la garantía prevista en el art. 39 ET⁵⁹–, salvo que se trate de cambios que tengan lugar a petición del trabajador en cuyo caso se le asignará la categoría y el salario que correspondan a la nueva situación. El precepto añade una inhabitual referencia a la posibilidad con la que cuenta el trabajador afectado de plantear la resolución del contrato ante la jurisdicción social, como si se tratase de despido improcedente, en aquellos casos en los que considere que se ha producido un perjuicio grave en su formación profesional o un menoscabo notorio de su dignidad, recordando así algunos de los límites estatutarios a los que el artículo 39.3 ET condiciona todo cambio de funciones.

⁵⁸ Los términos literales en los que se expresa el artículo 8.2 son los siguientes: “Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses, y en caso de extrema necesidad, la empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la Jurisdicción Competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegado de Personal”.

⁵⁹ Pueden traerse a colación en este momento las consideraciones realizadas al respecto al analizar idéntica previsión en el sector de Artes Gráficas.

Como se ha adelantado el Convenio presta también atención al cambio de funciones de los trabajadores con capacidad disminuida. Para los asalariados que se encuentren en esta situación el Convenio se limita a disponer que *“las empresas tratarán de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan vacantes”*, percibiendo la retribución correspondiente a su nuevo puesto de trabajo. Es digno de destacar la inclusión de la edad entre las causas que pueden dar lugar a una capacidad disminuida, una mención que no suele aparecer en otros sectores como el de las Artes Gráficas. Una valoración menos positiva merece sin embargo la ambigüedad con la que el precepto se ha redactado (*“las empresas tratarán de acoplar”*) así como la ausencia de toda mención a los representantes de los trabajadores o a la comisión paritaria en la aplicación de esta medida.

Con una discutible sistemática el Convenio ha reservado el precepto dedicado a la movilidad funcional a los trabajos de categoría superior e inferior y al personal con capacidad disminuida, dejando fuera los que denomina *“traslados”* entre grupos profesionales que se regulan en el precepto inmediatamente anterior conjuntamente con los *“traslados”* propiamente dichos, esto es, los cambios de centro de trabajo que llevan aparejado también un cambio de residencia⁶⁰. Por lo dicho, este otro precepto incluye también previsiones sobre cambios de funciones que completan así al precepto específicamente dedicado a la movilidad funcional. Así sucede con las modificaciones en las funciones que tienen lugar *“de un grupo a otro por exceso de plantilla”* en cuyo caso el trabajador afectado deberá ser integrado al grupo de origen cuando existan vacantes de su categoría. Estas modificaciones se contemplan en el artículo 7.8, junto con los traslados que se realicen en la misma categoría profesional y que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado, para dar preferencia a los trabajadores de mayor antigüedad en dicha categoría siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto a cubrir y sin perjuicio de lo dispuesto en el mismo Convenio en materia de ascensos.

Finalmente el Convenio regula también la situación de la mujer embarazada desde el punto de vista funcional y de nuevo, como en el caso anterior, en un lugar del Convenio distinto al capítulo específicamente dedicado al cambio de funciones. En esta materia los firmantes remiten a lo previsto al respecto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con algún añadido⁶¹.

⁶⁰ El artículo 7. La regulación de la permuta en este Convenio nacional ha quedado reservada a aquella que tiene lugar entre localidades distintas lo que explica que su tratamiento se encuentre precisamente en este precepto dedicado a los traslados.

⁶¹ Es el artículo 10.2, integrante del capítulo dedicado a las *“licencias, excedencias y servicio militar”* el que regula esta situación como sigue: *“El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto*

3.2. La movilidad funcional en ámbitos inferiores de negociación

Al igual que sucede en el sector de Artes Gráficas, también en este sector del Papel, algunas de las previsiones del Convenio nacional han quedado reproducidas, prácticamente de forma literal, en niveles inferiores de negociación. Así ha sucedido, en concreto, en el Convenio de Guipúzcoa, que regula la movilidad ascendente y la descendente en los mismos términos en los que han quedado previstas en el Convenio estatal de sector, con escasas variaciones⁶²; o incluso en la negociación de empresa donde puede encontrarse un calco de este último Convenio tanto en la regulación de estos dos tipos de movilidad funcional como por lo que se refiere al tratamiento de los trabajadores con capacidad disminuida⁶³. Por lo demás, los convenios que no incorporan a sus textos la regulación convencional estatal en sus propios términos y en bloque sí suelen contener disposiciones sobre aspectos concretos del cambio de funciones que pueden encontrarse literalmente en el Convenio nacional; incluso a veces se ha detectado la influencia en estos niveles del Convenio nacional del Sector de Artes Gráficas. Destacan a estos niveles inferiores las siguientes previsiones.

Por lo que se refiere a la movilidad ascendente, también en estos ámbitos de negociación suele reducirse los períodos máximos previstos en el art. 39.3 ET para la realización de funciones de categoría superior. Así, por ejemplo, frente a los seis meses en un año y ocho durante dos previstos en la norma estatutaria pueden encontrarse en estos convenios límites máximos de tres meses ininterrumpido, en línea con el Convenio nacional⁶⁴; tres meses ininterrumpidos o cuatro alternos⁶⁵; dos meses ininterrumpidos; o cuatro subalternos dentro del año natural⁶⁶.

La superación de estos límites máximos implican, como regla general, el nacimiento para el trabajador de una serie de derechos de mayor o menor intensidad. En no pocos casos se reconoce al trabajador afectado el derecho a consolidar la categoría superior en términos parecidos cuando no idénticos a los previstos en el Convenio nacional⁶⁷. Por el contra-

reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la citada Ley. En caso de no poder realizar esta permuta, la empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo”.

⁶² Artículos 42 y 43.

⁶³ Como sucede con el Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias” cuya numeración coincide también con el nacional (arts. 8.1 a 8.3).

⁶⁴ Como dispone el art. 12 del Convenio Daniel Aguiló Panisello de Sevilla y el art. 12 del Convenio Daniel Aguiló Panisello de Zaragoza; o el art. 8.2 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”.

⁶⁵ Art. 42 del Convenio de Guipúzcoa.

⁶⁶ Art. 57 del Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa”.

⁶⁷ Como sucede en el Convenio de Guipúzcoa (art. 42); o el art. 8.1 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”. En parecidos términos el Convenio de la empresa “Sarrió

rio, escasos los textos convencionales que tras fijar los límites máximos no prevén consecuencia alguna en casos de su eventual superación, de forma que tales topes máximos parecen funcionar como límites absolutos que no pueden ser sobrepasados en ningún caso más que como límites cuya superación puede llegar a permitir al trabajador reclamar incluso el ascenso⁶⁸.

Al igual que se ha visto en la negociación del sector de Artes Gráficas, los límites máximos fijados por los convenios del sector del papel suelen venir acompañados de un conjunto de excepciones que permiten ampliar el tiempo en el que el trabajador puede desempeñar trabajos de categoría superior sin que nazca el derecho a consolidarla. Estas circunstancias, que se repiten tanto en los convenios del sector de Artes Gráficas como en el propio Convenio nacional del sector del Papel suelen ser, como se recordará, la sustitución de trabajadores normalmente por los siguientes motivos: enfermedad, embarazo, accidente de trabajo, licencias, vacaciones, excedencias e, incluso, el servicio militar⁶⁹. Llama la atención la amplitud con la que se pronuncia al respecto algún Convenio que incorpora en este punto un listado abierto de situaciones excepcionales⁷⁰.

En todos estos supuestos los convenios reiteradamente señalan que el cambio de funciones subsistirá mientras lo hagan las circunstancias que lo motivaron así como que dicho cambio únicamente llevará aparejado el derecho a percibir las diferencias económicas correspondientes. Sólo en alguna ocasión se ha completado esta previsión con una suerte de “excepción de la excepción” de forma que, tras excluir el derecho a consolidar el puesto de trabajo, cuando el cambio de funciones se debe a la sustitución de trabajadores por las circunstancias listadas en la cláusula, se dispone que determinadas suplencias, si bien no conllevarán la referida consolidación, “darán lugar, a los seis meses de iniciada, a que se ponga en marcha el mecanismo de ascenso previsto en el Convenio”⁷¹.

Del tratamiento que estos convenios realizan de los cambios de funciones de carácter descendente pueden destacarse las siguientes prácticas negociales.

Papel y Celulosa” reconoce el derecho a consolidar la categoría superior “siempre que lo permitan las normas establecidas para los ascensos” en el propio Convenio (art. 57).

⁶⁸ Tal parece ocurrir con el art. 29 del Convenio de la empresa “Smurfit” (Iurreta).

⁶⁹ Así, entre otros, el Convenio “Pastas, Papel y Cartón” de Guipúzcoa incluye el “servicio militar, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, vacaciones, licencias y excedencias” (art. 42); o el Convenio “Sarrío Papel y Celulosa” que incluye las sustituciones por incapacidad transitoria, maternidad, invalidez provisional, vacaciones, licencias o excedencias cuya concesión sea obligatoria para la empresa (art. 57).

⁷⁰ Es el caso del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza) que excepciona los casos de sustitución por “embarazo, incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, licencias, excedencias, etc.” (art. 12).

⁷¹ Es lo previsto en el Convenio de la empresa “Sarrío Papel y Celulosa” para los supuestos de suplencias originadas por incapacidad temporal derivada de enfermedad (art. 57).

Junto a convenios que permiten este *ius variandi in peius* en casos de “necesidad” sin ulterior matización, en línea con lo previsto en este punto en el Convenio nacional⁷², conviven otros textos convencionales que han procedido a una mayor delimitación causal de estos cambios funcionales. Así en ocasiones, no muy frecuentes por otro lado, el Convenio somete este tipo de movilidad funcional a la concurrencia de “*necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles*”⁷³ recordando así a lo dispuesto en el propio art. 39.2 ET. En el lado opuesto se encuentran los convenios que llevan a cabo una delimitación negativa de estos cambios funcionales excluyendo de la consideración de trabajos de categoría inferior los realizados para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres utilizadas en el desempeño del trabajo por considerarse una labor propia de las funciones del trabajador⁷⁴.

También pueden encontrarse cláusulas convencionales que prestan atención al elemento temporal de estos cambios funcionales. Algunas de ellas, de forma en gran parte coincidente con lo dispuesto al respecto en el Convenio nacional fijan un límite máximo especialmente generoso, en algunos casos de dos meses, o, generalmente, de tres que además pueden ser superados, si bien sólo en caso de extrema necesidad⁷⁵.

Igualmente en línea con lo previsto en el Convenio nacional, y con la práctica convencional del sector de Artes Gráficas, los convenios de niveles inferiores suelen hacer mención expresa a la conservación de la retribución correspondiente a la categoría del trabajador –en conexión con lo previsto en el art. 39.3 ET– dejando al margen de esta garantía, sin embargo, los cambios de funciones que tienen lugar a petición del propio trabajador, en cuyo caso la tónica general pasa por asignar al trabajador afectado el salario correspondiente al trabajo efectivamente realizado⁷⁶.

Menos frecuentes son los convenios que dan entrada a los representantes de los trabajadores o a la comisión paritaria en los preceptos especí-

⁷² Entre otros, art. 43 del Convenio de Guipúzcoa; art. 8.2 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”; Art. 57 del Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa. De “necesidad justificada” habla el Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza) en su artículo 12.

⁷³ Art. 30 del Convenio de la empresa “Smurfit” (Iurreta).

⁷⁴ Art. 43 del Convenio de Guipúzcoa; Art. 8.3 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”; art. 58 del Convenio “Sarrió Papel y Celulosa”.

⁷⁵ Precisiándose la autorización de la autoridad laboral y previo informe de la representación unitaria si se prolonga más de tres meses (art. 42 del Convenio de Guipúzcoa) o más de dos (art. 58 del Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa); la autorización de la Jurisdicción competente y previo informe de la representación unitaria si se superan los tres meses (art. 8.3 del Convenio “Celulosas de Asturias); o disponiéndose únicamente la información a esta última representación también al prolongarse durante más de dicho plazo (art.12 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello”, Zaragoza y del Convenio de la misma empresa en Sevilla).

⁷⁶ Como sucede en el Convenio “Pastas, Papel y Cartón” de Guipúzcoa (art. 43); en el art. 8.2 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”; o en el art. 58 del Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa”.

ficamente dedicados a la movilidad funcional. Así, al margen de la participación de los órganos de representación cuando se pretende ampliar el plazo para la realización de funciones inferiores, a la que ya se ha hecho referencia, es ciertamente difícil encontrar previsiones en este sentido. Un ejemplo aislado puede encontrarse cuando el Convenio, con carácter previo a toda movilidad funcional, dispone que el trabajador afectado por el cambio “siempre y cuando lo solicite, podrá ser asistido o asesorado por los representantes legales”⁷⁷, o bien cuando se prevé la información a los representantes de los trabajadores sobre la conveniencia del cambio “siempre que sea posible”⁷⁸. En algún texto convencional, la regulación de los diversos supuestos de movilidad funcional se acompañan de una cláusula en virtud de la cual las modificaciones funcionales no previstas expresamente en el Convenio quedan sujetas a lo que en su caso disponga el acuerdo que pueda alcanzarse en la comisión paritaria⁷⁹.

En este sector parecen tener más predicamento las previsiones convencionales que hacen referencia expresa a la formación profesional de los trabajadores afectados por los cambios funcionales. Así, por ejemplo, algunos convenios reproducen la previsión del Convenio nacional donde se menciona expresamente la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral cuando el trabajador se considera perjudicado en su formación profesional o menoscabado en su dignidad⁸⁰. En tanto que otros textos convencionales se refieren expresamente a la finalidad de no perjudicar la formación profesional del trabajador cuando proceden a limitar la movilidad descendente⁸¹.

4. LA MOVILIDAD FUNCIONAL EN EL SECTOR DE LA PRENSA

4.1. La movilidad funcional en la negociación estatal de sector

El Convenio nacional de Prensa Diaria⁸² dedica un único precepto a la movilidad funcional, monográficamente dedicado a la misma, en el que regula los cambios funcionales que pueden llevarse a cabo en el seno del área de actividad a la que el trabajador se encuentre adscrito⁸³; entendiend-

⁷⁷ Art.12 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza).

⁷⁸ Art.12 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello (Sevilla).

⁷⁹ Art.12 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello (Sevilla). El Convenio de esta empresa en el centro de trabajo de Zaragoza remite para estos cambios de funciones a lo dispuesto en el artículo 41 ET (art. 12).

⁸⁰ Art. 43 del Convenio de Guipúzcoa; art. 8.3 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”; art. 58 del Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa”, entre otros.

⁸¹ Por ejemplo, art. 12 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza), que añade además: “se evitará reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador”.

⁸² Debe recordarse que este Convenio ha sido extendido al sector de Agencias de Noticias.

⁸³ Art. 19.

do por tal, como el mismo Convenio se encarga de explicitar en un momento posterior, “*las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen*”⁸⁴.

El Convenio regula en el precepto tanto la movilidad para la realización de funciones correspondientes a grupos superiores como la encomienda de tareas pertenecientes a un grupo inferior. En relación con el primer tipo de movilidad funcional nada dicen los firmantes sobre las razones que permiten al empresario decidir el cambio. El Convenio se limita en esta ocasión a regular los aspectos vinculados con estas alteraciones a los que la negociación colectiva suele prestar una mayor atención: la retribución del trabajador afectado por el cambio y los límites máximos de realización cuya superación hace nacer determinados derechos para el asalariado. Por lo que a la retribución se refiere, y en línea con el art. 39 ET, la cláusula convencional se limita a reconocer al trabajador el derecho a percibir la retribución correspondiente al grupo de destino y durante el tiempo en que se mantenga movilizado.

Por otro lado, los límites máximos temporales a los que queda sometida la encomienda de funciones inferiores coinciden en esta ocasión con los legalmente previstos —seis meses en un año u ocho en el plazo de dos—, siendo así que su superación, como el mismo precepto legal permite, implica el ascenso automático del trabajador al grupo superior. Esta previsión viene acompañada de la habitual delimitación de determinados supuestos de movilidad funcional que no quedan sujetos a los referidos límites y que, en este caso, se concretan en “*la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo*”.

A diferencia de la movilidad ascendente, aquélla que se lleva a cabo para la realización de funciones inferiores más allá del propio grupo profesional se hace depender en el Convenio de la concurrencia de “*necesidades organizativas o de producción*”, en tanto que, como se sabe, el ET exige la concurrencia de razones “*técnicas u organizativas*” para el cambio de funciones que exceden del grupo o que se lleva a cabo superando categorías equivalentes (art. 39.2 ET). En consonancia, ahora sí, con el precepto estatutario el Convenio especifica además que el cambio únicamente podrá mantenerse “*por el tiempo imprescindible para atender la función*”. Por otra parte, como resulta ser una constante en la práctica convencional que atiende a la movilidad descendente, el Convenio se refiere a la retribución del trabajador afectado por esta situación para señalar que corresponderá al trabajador percibir “*la retribución de su grupo de origen*”, en una previsión que recuerda, aunque no presente una total coincidencia, a la disposición legal que reconoce al afectado en este caso el mantenimiento de su “*retribución de origen*” (art. 39.3 ET). Quedan al margen de esta garantía los cambios de destino a un grupo inferior que tengan lugar a solicitud

⁸⁴ Art. 21.

del trabajador –y que se hace depender en el Convenio de la existencia de una estructura de la empresa que lo permita–, en cuyo caso permite el Convenio la asignación a éste de la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo. Los negociadores se hacen eco así de una práctica habitual, ya detectada en los sectores analizados en páginas anteriores, si bien en este caso la suerte del salario del trabajador se regula con un matiz que no suele estar presente en la negociación colectiva. La solución más extendida en estos casos consiste en asignar al trabajador que solicita el cambio la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo, lo que no excluye, sin embargo, el pacto individual en contrario. En esta ocasión, como se ha visto, el Convenio se limita a dejar abierta simplemente la posibilidad de asignar el salario correspondiente a la categoría inferior.

Junto a las previsiones referidas al salario del trabajador, habituales en los convenios que han regulado este tipo de movilidad, la cláusula convencional añade algunas disposiciones que tienen como finalidad, según se indica en la misma, “evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional del trabajador”. A tal fin se prevé la rotación de los trabajadores que serán destinados al grupo inferior disponiendo lo siguiente: “en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de un trabajador dentro de aquellos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en periodos de dos meses, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización, salvo acuerdo individual en contrario”.

El precepto se cierra con una regla común a todos los cambios que funciona como recordatorio de lo dispuesto en la legislación laboral –art. 39 ET– y que, sin embargo, no suele ser incorporada en la negociación colectiva. Se trata de la previsión según la cual “de conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional”⁸⁵.

La situación de la mujer embarazada recibe una escasa atención a los efectos de los cambios funcionales de manera que el Convenio se limita a prever la situación de riesgo para el embarazo, en los términos del art. 26 LPRL, disponiendo a tal efecto que “la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad

⁸⁵ No suele ser habitual encontrar este recordatorio de la prohibición legal en los niveles inferiores de negociación. Como un ejemplo aislado puede verse el art. 11 del Convenio de la empresa “Corporación de Medios de Andalucía”.

de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”⁸⁶.

Por su parte, el Convenio estatal de la Prensa no Diaria regula la movilidad funcional en el capítulo IV junto con la movilidad geográfica. Al cambio de funciones se dedican tres preceptos cada uno de los cuales regula, respectivamente, los trabajos de categoría superior (art. 23), los trabajos de inferior categoría (art. 24) y el cambio de funciones de los trabajadores con capacidad disminuida (art. 25)⁸⁷.

La movilidad para la realización de trabajos de categoría superior resulta admitida en el Convenio “*bien en casos excepcionales de necesidad perentoria bien para sustituir a otros trabajadores en situación de IT, vacaciones, licencias o excedencias*”. A estos límites causales se añade una segunda limitación desde el momento en que el precepto únicamente admite el cambio en estos casos para la realización de “*trabajos de categoría inmediata superior*”, quedando por tanto excluidos los cambios funcionales ascendentes que superen dicha categoría.

El período de tiempo en el que el trabajador puede permanecer en esta situación se limita convencionalmente, con carácter general, a un período de seis meses. Únicamente se excepcionan de esta regla los cambios de funciones que obedecen a la sustitución de otros trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente –no así por sustitución en casos de vacaciones, licencias o excedencias que el precepto también menciona–, en cuyo caso podrá tener una duración igual a la del período de la baja.

Llama la atención que el Convenio se separe en parte de lo que suele ser la tónica habitual en estos casos y que pasa por ampliar el período temporal para la realización de funciones de superior categoría hasta hacerlo coincidir con el tiempo en que se mantiene la situación del trabajador sustituido en todos los casos de sustitución citados expresamente por la propia cláusula convencional. Igualmente se echa en falta en el precepto toda mención a las consecuencias anudadas a la superación del referente temporal que parece jugar aquí como límite máximo absoluto, salvo lo dicho para los supuestos de sustitución de trabajadores por incapacidad temporal, y no, como suele ser habitual en la práctica convencional, como tope cuyo traspaso hace nacer para el trabajador determinados derechos (de consolidación de categoría básicamente).

La retribución del trabajador afectado por la movilidad funcional ascendente se hace coincidir con la correspondiente a la categoría que efectivamente se desempeña a lo que se añade la siguiente matización: “*sin que puedan absorberse, en caso alguno, las diferencias salariales que se*

⁸⁶ Esta previsión se encuentra en el precepto dedicado a la “protección de la vida familiar” (art. 41.V).

⁸⁷ El Convenio regula además la figura de la permuta en el precepto dedicado a los traslados para los casos en los que los trabajadores permutantes presten servicio en localidades distintas (art. 22).

produzcan por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos salariales”.

La movilidad funcional para la realización de trabajos de categoría inferior se admite en el Convenio en los siguientes términos: *“por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación a la representación sindical, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, siempre que sea dentro de su grupo profesional, conservando la retribución correspondiente a su categoría”.*

La lectura del precepto suscita algunas cuestiones entre las que pueden resaltarse las que siguen. En primer lugar, causa extrañeza que los cambios de funciones a los que el precepto se refiere sean aquéllos que tienen lugar dentro del mismo grupo profesional, sin que los negociadores presten atención alguna a los que exceden del mismo, y que, sin embargo, se hagan depender de la existencia de necesidades justificadas, requisito este último más propio de las cambios que se llevan a cabo más allá del propio grupo profesional. En segundo lugar, el encuadre de los cambios descendentes dentro de las fronteras del grupo profesional casa mal con el resto de previsiones con las que el precepto completa el régimen jurídico de esta movilidad “intragrupo” y que son más propias de los supuestos de movilidad funcional que exceden del grupo profesional o que se llevan a cabo superando categorías profesionales equivalentes. Tal sucede cuando el Convenio limita temporalmente la realización de funciones inferiores a un máximo de un mes con la finalidad declarada de no causar perjuicios a la formación profesional del trabajador afectado; de modo que sólo en casos excepcionales, que además deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, el Convenio permite que este límite temporal sea superado. O bien cuando se dispone igualmente que el empresario no podrá reiterar la realización de estos trabajos a un mismo trabajador en un período inferior a seis meses. El precepto se cierra haciendo referencia a la realización de funciones de categoría inferior a petición del trabajador para disponer, como viene siendo habitual en la práctica convencional, que en tales casos se asignará al trabajador la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Los trabajadores con capacidad disminuida son objeto de atención particularizada en los preceptos dedicados al cambio de funciones, con el fin de garantizarles un puesto de trabajo compatible con la invalidez declarada con ocasión de una incapacidad permanente parcial derivada de accidente o enfermedad común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando en la empresa. Estos trabajadores tienen reconocidos por el Convenio la retribución íntegra correspondiente al nuevo puesto de trabajo *“sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social”*⁸⁸.

⁸⁸ Art. 25.

El Convenio presta también atención a la situación de la mujer embarazada aunque no en el capítulo dedicado a la movilidad geográfica y funcional sino en el que se regulan los permisos, licencias y excedencias (capítulo VII). En esta materia la cláusula convencional presenta una redacción que recuerda en mucho las previsiones que se contenían en el Convenio nacional de Artes Gráficas del 2000 al reconocer una serie de derechos a *“la mujer embarazada, con independencia de su estado civil, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente, como penoso o peligroso para su embarazo, tales como Pantallas de grabación, pegamentos, etc.”*. Estos derechos son los siguientes: preferencias para ocupar una vacante que se produzca en un puesto sin riesgo por el tiempo que dure dicho estado; o la permuta de su puesto de trabajo manteniendo su categoría y salario, en idénticos términos de duración y provisionalidad previa solicitud de la embarazada y siempre que exista posibilidad para la empresa. El Convenio cierra la regulación de esta situación señalando que *“en caso de no poder realizar esta permuta, la empresa designará la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, que por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará al anterior puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo”*⁸⁹.

4.2. La movilidad funcional en los niveles inferiores de negociación

4.2.1. La movilidad “intragrupo”

No suele ser habitual encontrar en estos niveles inferiores de negociación previsiones sobre los cambios de funciones que tienen lugar sin exceder del grupo profesional al que pertenece el trabajador o entre categorías equivalentes, y, cuando existen, suelen limitarse a reproducir las previsiones contenidas en el art. 39.1 ET. Es ésta, por lo demás, una característica que este sector comparte con el resto de sectores que aquí se han analizado.

Así, como ejemplo ciertamente aislado puede citarse el Convenio de la empresa “La Opinión de Málaga” donde se dispone que el cambio de funciones *“no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional”* si bien a falta de definición de grupos profesionales la movilidad funcional podrá efectuarse entre *“categorías profesionales equivalentes”*⁹⁰.

Con todo no faltan convenios que someten los cambios que tiene lugar en el mismo grupo o entre categorías equivalentes a una serie de límites temporales y de otro tipo más propios de cambios funcionales más

⁸⁹ Art. 51.

⁹⁰ Art. 12.

intensos. Así sucede, por ejemplo, cuando se limita la modificación al “*tiempo indispensable, que como máximo será de cuatro meses*” y siempre que concurren razones técnicas u organizativas aunque se trata de una movilidad entre categorías equivalentes a las que el propio Convenio define⁹¹.

4.2.2. *La movilidad funcional para la realización de funciones superiores*

Los convenios colectivos de este sector suelen prestar atención básicamente a una serie de aspectos de la movilidad ascendente que resultan ser los más tratados también en la práctica convencional de los sectores de Artes Gráficas y del Papel. Como se recordará, estos “temas estrellas” se concentran principalmente en la retribución del trabajador afectado, la fijación de límites máximos en los que el trabajador puede permanecer en esta situación así como las consecuencias de la superación de estos topes y, finalmente, las situaciones excepcionales que permiten superar los mencionados límites sin que se activen dichas consecuencias. De esta forma, la negociación colectiva de este sector presenta una básica homogeneidad con la desarrollada en aquellos otros sectores por lo que se refiere a los aspectos del cambio de funciones de carácter ascendente que cuentan con una mayor presencia en el conjunto de convenios analizados. Esta marcada continuidad y homogeneidad sobre los temas tratados no impide detectar, sin embargo, algunas variaciones sobre el cómo estos temas son específicamente abordados según los convenios.

La delimitación causal de la movilidad funcional ascendente presenta en este sector una cierta heterogeneidad de modo que, junto con convenios que no hacen mención a este aspecto del cambio⁹² conviven textos convencionales que delimitan, con no pocas variaciones según los textos, las

⁹¹ Art. 20 del Convenio “Ediciones Primer Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y Equipos, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta (Centros de Barcelona), que remite para las movilidades funcionales distintas a las previstas en su texto así como para el cambio de funciones por tiempo superior a cuatro meses al “acuerdo de las partes o en su defecto el sometimiento al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo”; renunciando así a la posibilidad de someter estos cambios de funciones a procedimientos distintos al previsto en el art. 41 ET para las modificaciones sustanciales. Puede citarse también el art. 22 del Convenio de la empresa “Prensa d'Osona”.

⁹² En algunos casos la falta de delimitación causal se acompaña, además, de una previsión especialmente generosa en cuanto a las posibilidades de llevar a cabo cambios de funciones. Así sucede, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Gráficas de Prensa Diaria” donde el precepto dedicado a la movilidad funcional y geográfica se limita a disponer: “Las modificaciones de funciones o el cambio de puesto del centro de trabajo serán competencias de la dirección de la empresa, quien lo comunicará, a los efectos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, a los representantes de los trabajadores. En cualquier caso la dirección de la empresa tendrá en consideración las solicitudes presentadas por los trabajadores interesados en dichos cambios”.

razones que permiten acudir a la alteración de funciones. Destacan en este último grupo los convenios que hacen depender los cambios de esta naturaleza de la concurrencia de “*casos excepcionales de necesidad*”⁹³, o de “*perentoria necesidad*” en lo que resulta ser una traslación de este requisito que el art. 39 ET reserva a la encomienda de funciones inferiores a estos otros supuestos donde las funciones asignadas corresponden a una categoría superior⁹⁴. En otras ocasiones los convenios llevan a cabo una delimitación causal en términos idénticos a los legalmente previstos exigiendo la concurrencia de razones “*técnicas u organizativas*”⁹⁵. No faltan tampoco textos convencionales que admiten la movilidad funcional, con una mayor amplitud, “*por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción*” en lo que supone la traslación a estos cambios de razones que, como se sabe, han quedado reservadas por el ET a otras vicisitudes de la relación laboral (modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y suspensión y despido colectivo)⁹⁶.

Como se ha adelantado son frecuentes también en este sector las cláusulas convencionales que regulan los períodos temporales en los que el trabajador puede desarrollar funciones superiores y cuya superación deja abierta la posibilidad de reclamar el ascenso o, al menos, la cobertura de la vacante. Estos límites convencionales coinciden en ocasiones con los que han quedado previstos en el art. 39.4 ET⁹⁷, en tanto que en otras suponen una rebaja de los topes máximos legales que la propia norma estatutaria declara disponible para la negociación colectiva, si bien a los efectos de reclamar la cobertura de vacantes. Así, por ejemplo, pueden encontrarse en la práctica convencional de este sector los siguientes plazos inferiores: noventa días al año alternos o consecutivos⁹⁸; tres meses en el período anual aunque manteniendo los ocho meses en dos años⁹⁹; cuatro meses en un año o seis meses

⁹³ Como sucede en el Convenio de la Fábrica Nacional de moneda y Timbre donde se concretan estos casos excepcionales en los siguientes: acumulación de pedidos, variaciones en proceso, vacantes y nueva maquinaria (art. 16).

⁹⁴ Así lo dispone, por ejemplo, el Convenio “Diario de Cádiz”, “Europa Sur”, “Diario de Jerez” y “Joldis” (art. 33).

⁹⁵ Tal sucede en el Convenio “La Opinión de Málaga” (art.12); o en el Convenio “Corporación de Medios de Andalucía” (art. 11).

⁹⁶ A todas estas razones se refiere, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Prensa d’Osona” (art. 21).

⁹⁷ Por citar sólo algunos: art. 16 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, que contiene además previsiones específicas para los casos en los que se precisa autorización de la Fábrica Nacional; art. 11 del Convenio de la empresa “Ediciones Tiempo”; art. 12 de la empresa “G y J España, Ediciones”. Algunos convenios, sin embargo, únicamente reproducen el límite anual de seis meses. Así sucede, por ejemplo, en el art. 17 del Convenio de la empresa “Ediciones Deportivas Catalanas”; en el art. 11 de la empresa “Nueva Rioja” de Logroño; o en el art. 14 del Convenio de la empresa “Heraldo de Aragón”.

⁹⁸ Como sucede con el Convenio “Prensa Malagueña, SA” (art. 16); También fija el límite anual en 90 días para el personal de prensa el Convenio de la empresa “Iparraguirre” (art. 76).

⁹⁹ Art. 13 Convenio “La Opinión de Tenerife”, por ejemplo.

en dos años¹⁰⁰; o dos meses sin período de referencia en el que dicho límite deba computarse¹⁰¹. Constituyen una rareza las cláusulas convencionales que superan los límites previstos en el ET, como ha sucedido, en alguna ocasión, cuando se ha fijado como tope máximo el año¹⁰².

Como ha quedado expuesto al analizar los sectores de Artes Gráficas y del Papel, también en el sector de Prensa la superación de los plazos máximos así fijados suelen llevar aparejadas distintas consecuencias según los convenios¹⁰³. De esta manera un gran número de textos convencionales reconoce al trabajador afectado por el cambio el derecho a la consolidación de la categoría superior mediante un ascenso automático¹⁰⁴, con una frecuencia inusitada en los otros sectores; en tanto que, en el lado contrario, algunos convenios niegan el ascenso automático reconociendo únicamente al trabajador la posibilidad de reclamar ante la dirección de la empresa la cobertura de vacantes que tendrá lugar a través del sistema de ascensos aplicable en la empresa con carácter general¹⁰⁵. Finalmente, algunos convenios se limitan a reconocer la posibilidad de reclamar el ascenso que queda excluido, sin embargo, si el mismo no procede *“legal o convencionalmente”*¹⁰⁶, o bien a reconocer al trabajador, en línea con lo previsto en el art. 39. 4 ET, la posibilidad de reclamar *“el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante”*¹⁰⁷.

Menos frecuentes son los convenios que dejan en manos de la empresa la opción entre las alternativas que se contemplan en el mismo texto convencional y que suelen presentar el siguiente o parecido tenor: corresponde al empresario optar *“por reintegrarle a sus funciones o ascen-*

¹⁰⁰ Art. 15 del Convenio de la empresa “Editorial del País Vasco”; art. 15 VI Convenio Empresa “Unidad Editorial, SA”.

¹⁰¹ Art. 15 del Convenio “Prensa Canaria”.

¹⁰² Como ha sucedido, paradójicamente para cubrir “casos excepcionales de necesidad perentoria” en el Convenio “Diario de Cádiz”, “Europa Sur”, “Diario de Jeréz” y “Joldis” (art. 33).

¹⁰³ Constituyen la excepción los convenios que fijan el máximo como tope absoluto sin permitir su superación ni, por tanto, prever las consecuencias que a ésta deban anudarse, en línea con lo dispuesto en el Convenio nacional de Prensa No Diaria. A modo de ejemplo puede citarse el Convenio “Diario de Cádiz”, “Europa Sur”, “Diario de Jeréz” y “Joldis” (art. 33).

¹⁰⁴ Como sucede, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Heraldo de Aragón” (art. 14); en el Convenio de la empresa “Prensa d’Osona” (art. 21); en el Convenio de la empresa “G y J España, Ediciones” (art. 12); en el Convenio de la empresa “Ediciones Tiempo” (art. 11); o en el Convenio de la empresa “Ediciones Deportivas Catalanas” (art. 17).

¹⁰⁵ La reclamación ante la dirección de la empresa de la cobertura de vacante “no supone el ascenso automático (...), por cuanto que deben, además cumplirse las exigencias, requisitos y pruebas que impongan el sistema de ascensos aplicable a la empresa” (art. 21 del Convenio de la empresa “Editora Balear”). El Convenio de la “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre” dispone que superados los plazos “la vacante será cubierta a través de los procedimientos de provisión de vacantes” previstos en su texto (art. 16).

¹⁰⁶ Art. 13 del Convenio de la empresa “La Opinión de Tenerife”; Art. 12 del Convenio de la Empresa “La Opinión de Málaga”; ver también, en esta línea el Convenio de la empresa “Prensa Canaria (art. 15).

¹⁰⁷ Artículo 11 del Convenio de la empresa “Corporación de Medios de Andalucía”.

derle al nivel salarial que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando"¹⁰⁸.

En línea con lo que se ha visto en los sectores anteriormente analizados, también los convenios de este sector suelen hacer referencias a situaciones que excluyen la consolidación de la categoría una vez que se superan los límites máximos de realización de tareas superiores previstos por el Convenio. En estos casos, el cambio de funciones, como también suelen especificar los negociadores, tendrá únicamente repercusiones económicas. Estos supuestos suelen ser, por lo demás, los ya vistos en los sectores de Artes Gráficas y de la industria papelera: servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos o excedencias¹⁰⁹. Aunque puede localizarse algún Convenio que prácticamente termina por convertir la excepción en la regla dada la amplitud con la que dichas circunstancias han quedado previstas¹¹⁰.

Como se viene comprobando, los convenios que regulan este tipo de movilidad suelen contener algunas previsiones sobre la suerte del salario no siempre de forma coincidente con lo dispuesto al respecto en el art. 39 ET. Así, junto a cláusulas en las que se reconoce al trabajador afectado el derecho a la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas¹¹¹, se han localizado algunas previsiones convencionales cuya lectura causan una cierta perplejidad por lo que parecen tener de limita-

¹⁰⁸ Art. 20 Convenio "Recoletos Grupo de Comunicación, SA" y el personal de redacción del Diario deportivo "Marca". Idéntica opción se contiene, por ejemplo, en el art. 15 VI Convenio de la empresa "Unidad Editorial, SA". Una regulación como la descrita en el texto se encuentra en el Convenio de la empresa "Nueva Rioja" de Logroño de forma que, transcurrido el plazo de seis meses consecutivos dentro de un año y si la empresa no comunica al trabajador y al comité de empresa la opción por reintegrarlo o ascenderle "se entenderá que éste queda automáticamente adscrito a la categoría superior" (art. 11).

¹⁰⁹ Por citar sólo algunos, el art. 15 del Convenio de la empresa "Prensa Canaria" incluye el servicio militar, la enfermedad, el accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa; el Convenio de la empresa "Prensa d'Osona" se refiere a la incapacidad transitoria derivada de enfermedad o accidente a la que añade una referencia genérica a otros casos de sustitución de un trabajador con derechos a reserva del puesto de trabajo (art. 21); el Convenio de la empresa "G y J, España, Ediciones" enumera la incapacidad transitoria por enfermedad, accidente, permiso sin sueldo y excedencia por maternidad con reserva del puesto de trabajo (art. 12); o el Convenio de la Empresa "Heraldo de Aragón" que se refiere a la sustitución de trabajadores en situación de bajo por incapacidad temporal o excedencia (art. 14).

¹¹⁰ Es el caso del Convenio de la "Fábrica Nacional de Moneda y Timbre" donde se añaden a los supuestos habituales, servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permiso y excedencia, los siguientes: comisión de servicios, horas sindicales, horas extraordinarias, faltas, período de prueba, concurso-oposición, sustitución en tiempo de bocadillo, funciones de Secretaría así como en trabajos coyunturales de excepcional importancia y previo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores (art. 16).

¹¹¹ De esta forma los convenios suelen disponer que el trabajador percibirá desde el primer día el salario correspondiente a la categoría superior que efectivamente desempeña; como sucede, entre otros, en el art. 15 del Convenio de la empresa "Prensa Canaria" o en el art. 11 del Convenio de la empresa "Ediciones Tiempo" que reproduce además lo dispuesto en el Convenio Nacional de Prensa No Diaria sobre la no absorción de las diferencias salariales como consecuencia de la aplicación de un nuevo Convenio o de una disposición legal que modifiquen los conceptos salariales.

ción, por una u otra vía, de la previsión legal que reconoce en estos casos el derecho a la retribución correspondiente a la categoría superior. Así algunos convenios hacen depender la percepción de la retribución por el trabajo efectivamente realizado del transcurso de un determinado período de tiempo, como sucede cuando la cláusula, que contiene una mención expresa y genérica al principio de igualdad retributiva, reconoce el salario correspondiente a las funciones efectivamente realizadas únicamente cuando el trabajador realice dichas funciones “*por un período mínimo e ininterrumpido de cuatro días para él laborales*” momento en el cual “quedará equiparado económicamente a dicha categoría durante el tiempo que realice tal función, en concordancia con el principio de a igual trabajo igual salario”¹¹².

En otras ocasiones la limitación retributiva tiene lugar no en función del tiempo en el que el trabajador realiza funciones superiores sino atendiendo a las causas que motivan su realización. Tal sucede, por ejemplo, cuando se señala que “*el trabajador percibirá durante el período sustitutorio las percepciones por diferencias de puesto de trabajo, con la excepción de sustitución por causa de vacaciones y recuperación de festivos*”¹¹³.

4.2.3. La movilidad para la realización de funciones inferiores

El elemento causal así como el referente temporal de este tipo de cambios suelen ser tomados en consideración en algunos convenios de este sector optando por soluciones variadas. En ocasiones los textos convencionales se limitan a reproducir algunas de las exigencias legales sobre la concurrencia de “*necesidades perentorias o imprevisibles privativas*” de la movilidad *in peius*; o sobre la entrada en escena de razones “*técnicas u organizativas*” y sobre el mantenimiento de esta situación únicamente “por el tiempo imprescindible para su atención” a los que se refiere el ET requiere para toda movilidad que supera al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes (art. 39.2 ET).

Así, en sintonía con estas previsiones legales, algunos convenios hacen referencia en sus respectivos textos a la concurrencia de necesidades “*perentorias o imprevisibles*” y al mantenimiento de esta situa-

¹¹² Tal es el tenor que presenta el art. 36 del Convenio de la empresa “Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y Equipos, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta” (Centros de trabajo de Barcelona). Igual previsión para el caso de desarrollo de funciones de categoría superior por un período de 7 días se encuentra en el Convenio de la empresa “Prensa Diaria Aragonesa” (art. 26); o en el Convenio de la empresa “Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones” para el caso de la realización de funciones superiores durante más de treinta días consecutivos (art. 16).

¹¹³ Art. 14 del Convenio de la empresa “Heraldo de Aragón”. También pueden encontrarse algunas limitaciones en cuanto al salario, si bien en esta ocasión a través de la regulación del correspondiente plus, en el Convenio de la empresa “Prensa d’Osona” (art. 21).

ción “por el tiempo imprescindible”, que en algunos casos queda limitado desde el propio Convenio hasta un determinado límite temporal¹¹⁴; o a la existencia de “razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención” añadiendo para el caso de funciones inferiores la exigencia de que concurran “necesidades perentorias o imprevisibles”¹¹⁵. Sólo en alguna aislada ocasión el Convenio incorpora un listado de estas necesidades¹¹⁶.

Otros convenios contienen sin embargo previsiones más genéricas, no siempre acordes con las exigencias legales, que aluden, por ejemplo, a “necesidades de la empresa”¹¹⁷, a “necesidades justificadas”¹¹⁸, a la “aplicación de técnicas nuevas y sistemas de organización”¹¹⁹ e, incluso, en algún caso ciertamente aislado, por fortuna, a la mera “conveniencia” de la empresa¹²⁰.

Sin duda, una de las previsiones que con mayor frecuencia se encuentra también en estos niveles de negociación cuando se regula este tipo de cambio de funciones consiste en la conservación del salario del puesto de origen del trabajador afectado. En ocasiones esta previsión queda ceñida a la realización de funciones de inferior categoría, en sintonía con lo previsto en el art. 39 ET¹²¹, en tanto que en otras se establece en el Convenio con carácter general, en principio como previsión aplicable a la movilidad descendente pero también, a falta de matización, a las de carácter

¹¹⁴ A este grupo pertenecen, por ejemplo, el Convenio de la empresa “G y J España, Ediciones, que limita el tiempo imprescindible a un máximo de 15 días; o el Convenio de la empresa “La Opinión de Tenerife” que contiene un plazo máximo de mes (art. 13); o el Convenio de la “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre” que limita el cambio a un plazo máximo de un mes salvo adscripción voluntaria o acuerdo de la comisión paritaria del Convenio (art. 16).

¹¹⁵ Art. 11 del Convenio de la empresa “Corporación de Medios de Andalucía”.

¹¹⁶ Con una discutible amplitud así procede el Convenio de la “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre” donde se admite este cambio por los siguientes motivos: incapacidad física, traslado de taller, sin puesto en su categoría, acoplamiento de personal, otras causas y funciones de secretario, y, finalmente, sustitución de un trabajador (art. 16).

¹¹⁷ Referencia prevista para toda movilidad funcional en el art. 11 del Convenio de la empresa “La Rioja” de Logroño.

¹¹⁸ Como ejemplos del primer grupo pueden citarse el Convenio “Recoletos Grupo de Comunicación, SA” y el personal de redacción del Diario deportivo “Marca” (art. 20); o el VI Convenio de la empresa “Unidad Editorial, SA” (art. 15).

¹¹⁹ De cuya concurrencia hace depender el art. 11 del Convenio de la empresa “Diario de Teruel” el cambio a puestos de trabajo de inferior o igual nivel.

¹²⁰ Art. 34 Convenio “Diario de Cádiz, SL”, “Europa Sur, SL”, “Diario de Jerez” y “Joldis, SA”.

¹²¹ Entre otros, art. 11 del Convenio de la empresa “Corporación de Medios de Andalucía” que utiliza la misma expresión legal “retribución de origen” que se encuentra en el art. 39.3 ET. También reconocen al trabajador el salario de su categoría, por ejemplo, el Convenio “La Opinión de Málaga” (art.12); el Convenio “Corporación de Medios de Andalucía” (art. 11); o el art. 11 del Convenio de la empresa “G y J España, Ediciones”. Algunos convenios reservan esta previsión al cambio a puestos de trabajo de inferior o igual nivel, como sucede con el art. 11 del Convenio de la empresa “Diario de Teruel”.

ascendente, dando lugar a problemas interpretativos en cuanto al alcance real que deba darse a esta previsión¹²².

4.2.4. *Otras previsiones sobre el cambio funcional*

Junto a las anteriores materias vinculadas a la movilidad funcional que suelen estar presente en la inmensa mayoría de los convenios que regulan esta institución pueden localizarse también en este sector otras previsiones que cuentan con una menor presencia en los textos convencionales, sin que esta frecuencia menor se corresponda necesariamente con una importancia también menor o secundaria del aspecto regulado.

En este sentido, algunos textos convencionales prestan atención al cambio de funciones de los trabajadores con capacidad disminuida, si bien normalmente adoleciendo de la ambigüedad y falta de concreción ya detectadas en algunos convenios pertenecientes a los sectores de Artes Gráficas y del Papel¹²³.

Por otro lado, no resulta fácil localizar en estos convenios previsiones por las que se pretenden garantizar la formación y promoción profesional así como la dignidad del trabajador afectado por la movilidad. Aun así algunos convenios prestan atención a este concreto aspecto del cambio de funciones incorporando disposiciones en este sentido. En alguna ocasión, y con la declarada finalidad de “no perjudicar la formación profesional del trabajador”, el texto convencional dispone expresamente, que la movilidad funcional descendente no podrá mantenerse, con carácter general, por más de un mes, sin que, por lo demás, pueda la empresa reiterar la encomienda de estos trabajos a un mismo trabajador en un período inferior a seis meses¹²⁴. También en esta línea algún Convenio hace referencia a la posibilidad de llevar a

¹²² Así pueden encontrarse textos convencionales en los que se dispone, sin ulterior especificación en cuanto a la naturaleza del cambio de funciones, que “a los trabajadores que, por razones técnicas, cambien de puesto de trabajo, la empresa se compromete a abonarles todos los emolumentos que vinieran percibiendo en su anterior puesto de trabajo” (art. 11 del Convenio de la empresa Federico Doménech “Las Provincias”); con indicación además de que “la empresa adquiere el compromiso, durante la vigencia del presente Convenio, de respetar un puesto de trabajo a los trabajadores fijos en la misma, manteniendo el sueldo y la categoría del trabajador afectado, independientemente de la nueva función que pase a desarrollar”.

¹²³ Como ejemplo puede citarse el Convenio de la “Prensa d'Osona” que encomienda a la empresa para estos casos el intento de garantizar “siempre que sea posible” un lugar de trabajo compatible con la invalidez del trabajador (art. 23); o el Convenio “Diario de Cádiz, SL”, “Europa Sur, SL”, “Diario de Jeréz” y “Joldis, SA”, según el cual “se procurará asignar al trabajador que corresponda una tarea adecuada a su capacidad, previa petición del interesado, expresa y escrita, en este sentido, siendo la retribución a percibir acorde al nuevo puesto a desempeñar” (art. 36).

¹²⁴ Art. 22 del Convenio de la Empresa “Prensa d'Osona”, que curiosamente delimita esta movilidad al grupo profesional.

cabo cambios funcionales con carácter permanente que, sin embargo, no podrán suponer vejación o menoscabo para la formación profesional del trabajador¹²⁵.

Pueden encontrarse igualmente en las cláusulas dedicadas al cambio funcional algunas previsiones que dan entrada a los representantes de los trabajadores o a la comisión paritaria a veces, precisamente, en relación con la protección de los derechos del trabajador afectado a la que se acaba de hacer referencia y con una frecuencia inusitada en los otros sectores. Así sucede, por ejemplo, cuando se reconoce al trabajador afectado la posibilidad de acudir a la comisión paritaria si considera que la orden vulnera sus derechos profesionales o se incumple lo establecido en el Convenio o en la ley¹²⁶. En otras ocasiones la comisión paritaria ha recibido la atribución de evaluar en cada caso la aplicación del apartado del Convenio referido a la movilidad tanto ascendente como descendente¹²⁷, la aplicación del apartado dedicado a esta última¹²⁸, o bien el reconocimiento de la función superior desarrollada¹²⁹. Destaca en este grupo de previsiones aquélla que somete la adopción de las medidas amparadas en el art. 39.2 ET, aunque la Ley no lo exija, como es el caso, a la negociación entre el Comité y la dirección de la empresa durante un mínimo de quince días, previéndose a falta de acuerdo el sometimiento de la cuestión a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos¹³⁰. En algún Convenio, incluso, se ha llegado a prever una reunión de los propios firmantes, no ya de la comisión paritaria, para estudiar el ascenso a la categoría superior¹³¹.

Por su parte, la intervención de la representación de los trabajadores en los preceptos dedicados al cambio de funciones se ha previsto según los convenios con una mayor o menor intensidad. Así, en algunos casos se dispone que la modificación de funciones será acordada entre el delegado de los trabajadores y la dirección de la empresa, teniendo en consideración

¹²⁵ Es lo que sucede en el Convenio de la empresa "Prensa Canaria" donde se dispone que la movilidad funcional "podrá ser también de forma permanente, dirigida a recolocar al personal dentro de la empresa en puestos de trabajo estables, siempre que por su categoría y formación tengan aptitud para realizarlo y que no suponga una vejación o menoscabo de su formación profesional o un riesgo para el trabajador o para otras personas" (Art. 20).

¹²⁶ En estos casos la comisión paritaria emitirá su informe en 72 horas, informe que será vinculante sin perjuicio de la ejecutividad inmediata de la orden (art. 20 del Convenio de la empresa "Ediciones Primera Plana").

¹²⁷ Art. 15 del Convenio "Editorial del País Vasco".

¹²⁸ Art. 11 del Convenio de la empresa "Nueva Rioja" de Logroño.

¹²⁹ Como sucede en el Convenio de la "Fábrica Nacional de Moneda y Timbre" (art. 16).

¹³⁰ Tal es la previsión que se contiene en el art. 39.2 ET del Convenio "La Vanguardia Ediciones, SL", donde se contempla el recurso a la mediación o, en su caso, conciliación, del Tribunal Laboral de Cataluña para las materias de índole colectiva.

¹³¹ Art. 14 del Convenio de la empresa "Diario Segre" de Lleida que remite al mes de diciembre para el estudio de dicho extremo por parte de ambas representaciones .

las solicitudes presentadas por los interesados¹³². En otros, sin embargo, se atribuye al comité de empresa la facultad de emitir el correspondiente informe¹³³, o, simplemente, se dispone la remisión mensual a dicha representación de “los partes de superior o inferior categoría”¹³⁴.

¹³² Art. 9 del Convenio de la empresa “Impresión Asturiana Gráfica” .

¹³³ Art. 10 del Convenio de la empresa “Diario Segre” de Lleida. El informe previo del comité es requerido también por el Convenio de la empresa “Prensa Canaria” en los casos de cambios permanentes por los que se procede a la recolocación del personal (art. 20).

¹³⁴ Convenio de la “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre” (art. 16).

Capítulo X

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. INTRODUCCIÓN

Continuando con la inspiración de origen comunitario, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, posee una orientación poco usual en nuestro ordenamiento respecto de la negociación colectiva. Se trata en muy buena medida de una norma imperativa, que establece las bases de la tutela de la salud e integridad física de los trabajadores en todos los ámbitos, y que en general deja poco espacio a la capacidad de ajuste de la voluntad privada. Con una excepción: la negociación colectiva, a la que se dirige un mandato inconfundible, “las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los Convenios Colectivos” (art. 2.2 LPRL). Echando mano de todos los adjetivos usualmente empleados entre nosotros para aludir al *ius cogens* – “necesario, mínimo, indisponible” – sitúa a la norma legal ante la negociada como desempeñando una doble función: por una parte, la clásica del principio de norma mínima, como “suelo de contratación”, en las palabras de Alonso Olea, a partir del cual introducir mejoras en los contenidos legales cuantitativos, y por tanto incrementables, “mejorables” en el sentido del art. 3.3 ET. Pero, al mismo tiempo, señala a la fuente colectiva como elemento de desarrollo de la propia ley y de sus reglamentos. Evidentemente, este mandato puede ser inútil si sólo se refiere a que el Convenio puede completar y mejorar lo dispuesto en la ley; probablemente con él se hace alusión a algo más, a la posibilidad de que el Convenio construya junto a la ley, en un proceso *praeter legem* guiado, el ajuste del régimen de la pre-

vención de riesgos en un contorno profesional concreto, una empresa o un sector, precisando el alcance de derechos y obligaciones no enunciadas o enunciadas con carácter demasiado general en las normas estatales.

Parafraseando la terminología del art. 14.1 in fine de la ley, la negociación colectiva no “forma parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, sino que se erige en elemento que construye esa protección eficaz, no es objeto, sino herramienta para delimitar ese objeto que, sin eliminar la responsabilidad empresarial, concreta y precisa las respectivas posiciones jurídicas al respecto.

Y ello no sólo a efectos de determinar derechos u obligaciones; también de determinar nuevas formas de participación e integración de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones en materia de seguridad y salud, incluso mediante intervenciones importantes en cuanto a la determinación de las fórmulas orgánicas en que dicha participación e intervención se producen (art. 35.4 LPRL). De esta manera la representación y participación de los trabajadores en la materia se encaja en un molde poco usual, de derecho dispositivo para la negociación colectiva que, probablemente, deba combinarse con el juego del principio de norma mínima en aquellos aspectos que sean cuantificables en la regulación de la LPRL al respecto.

Este marco normativo permitiría anticipar la riqueza de contenidos posibles de la negociación colectiva en esta materia en todos los sectores, también en los ahora analizados, y los examinaremos atendiendo a las diversas tendencias normativas que se proyectan desde la propia ley estatal: en primer lugar, la faceta derivada de la condición de mínima de la normativa estatal, examinando aquellas normas que mejoran las legales. En segundo lugar, examinando aquellos aspectos en que la negociación colectiva innova realmente, incorporando materias no contempladas en la norma estatal, o contempladas en sede de principio. Finalmente, dedicaremos especial atención al apartado orgánico, al entramado organizativo de las relaciones empresariales y laborales en esta materia.

Como punto de partida, obviamente, cabe también recordar que además de la norma legal, los negociadores en España se han encontrado en tiempos recientes con reglas propias a escala interconfederal en esta materia. Reglas que tienden a orientar la acción a escala sectorial y empresarial de forma flexible y que incrementan con el propio compromiso la incidencia de las obligaciones generales de la LPRL: el incremento de la cultura preventiva y programadora en la lucha contra los riesgos laborales; la delimitación del alcance de las obligaciones empresariales de realizar reconocimientos médicos específicos; potenciar la formación, señalando criterios orientativos para la puesta en práctica de las actividades formativas (materias, tiempo, etc.), etc. A la negociación de sector “en los ámbitos más amplios posibles”, se le encomienda expresamente la concreción abstracta del alcance de las obligaciones formativas en la materia; la regulación del crédito de horas de los trabajadores implicados en la acción representativa a este nivel; la creación de órganos paritarios de estudio en esta materia; Precisar “los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos

laborales a partir de un diagnóstico de la situación de la definición de objetivos generales y específicos y, eventualmente, de programas de actuación y seguimiento de la integración y desarrollo de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Lo anterior puede facilitar y orientar la actuación preventiva en las empresas”; determinar, si se desea “otras formas de designación de los Delegados de Prevención y los criterios de cooperación de éstos en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas”; y puntualizar y precisar “los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva”. Todo un programa de acción que viene perfilándose a escala estatal desde principios de este siglo, y que continúa en toda su importancia en la actualidad.

Con toda la prudencia que requiere una afirmación como ésta, puede anticiparse que los sectores examinados en este trabajo no poseen unas estadísticas de siniestralidad excesivamente abultadas en el panorama español. Recurriendo a las estadísticas sobre accidentes de trabajo del MTAS, en 2002, se registraron un total de 12.453 accidentes con baja en el sector de Industria del Papel, Artes Gráficas y Edición (un 4,63% del total de los registrados en el sector industrial¹), ocupando el puesto nº 16 de un total de 48 sectores de actividad sobre los que se elaboró la estadística. Es una cifra que se ha reiterado con escasas variaciones en los años anteriores, en leve ascenso y no bajando del 4% del total del sector industrial². Unas cifras que indican que, si no sangrante, la siniestralidad laboral de los sectores considerados es estimable, lo que de alguna manera auspiciaría un interés específico de los negociadores. Como veremos, no ha sido así.

2. LA NEGOCIACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA INDUSTRIA DEL PAPEL

2.1. En la negociación sectorial

La negociación sobre prevención de riesgos en el sector del papel, a escala nacional, presenta unos niveles de generalidad que de alguna manera no le permiten sobrepasar el nivel de la declaración de intenciones, y ello, no porque establezca procedimientos de control o vigilancia, o porque mencione derechos y facultades de las representaciones de los trabajadores excepción hecha de los contenidos de esos derechos, sino porque efectivamente se limita a enunciar el firme compromiso de las partes firmantes de propiciar el cumplimiento, la observancia de la LPRL y su normativa de desarrollo, a cuyo fin dedica el art. 14.1 de su texto. Básicamente, el contenido del largo precepto se puede sintetizar en estas palabras: “Las partes firmantes coinciden en

¹ Que fueron 268.436.

² En 2001, el número total de accidentes con baja en el sector industrial fue 282.549, de los que 13.054 correspondieron a los sectores considerados (un 4,62%); en 2000 las cifras respectivas fueron de 289.242 y 13.514 (un 4,67%) y en 1999, 278.649 y 12.075 (un 4,33%).

la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Tales acciones habrán de contar con un método que ordene y aborde el riesgo de una forma continua para analizar o en su defecto controlar los siniestros laborales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). A tal efecto, considerando que deben ser prioritarios los temas que afecten a la salud laboral y la seguridad en el trabajo, hacen una seria llamada a las Direcciones de empresa, Comités de Salud y Seguridad, Delegados de Prevención, Comités de Empresa y Delegados de Personal y trabajadores para el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes (Generales y de empresa o Centro (*sic*) y la adopción de aquellas acciones organizativas, formativas e informativas que se juzguen necesarias para una disminución real de los siniestros”. Así las cosas, los firmantes instan a todos al cumplimiento de las normas, a desarrollar “acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista”, y cierran el precepto manteniendo el mandato de los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral (en adelante CSSL) elegidos conforme a lo dispuesto en el Convenio anterior, hasta la conclusión de su mandato, a partir de cuyo momento la representación de los trabajadores en las empresas se ajustará al modelo legal.

Una serie de declaraciones de intenciones –muy semejantes a las que el art. 14.2 dedica a la tutela del medio ambiente por las empresas de papel–, que habrá que convenir en buena medida en que no se ajustan a las líneas generales del mandato de los acuerdos interconfederales y que se abstiene de marcar las pautas, de precisar las líneas de acción, de concretar las reglas en algunos casos que se le marcan como programa a la negociación sectorial. Y cuya superación no parece una preocupación de las partes al menos en fechas inmediatas, si se tiene en cuenta que esta materia no se encuentra entre las que ha de estudiar, para perfeccionar el Convenio la Comisión Técnica Paritaria (Disposición Adicional 1).

De alguna manera, las carencias del Convenio estatal son reparadas en parte por el Convenio de Fabricación de Pastas de Guipúzcoa, que dedica a la prevención de riesgos los extensos artículos 16 y 17. En dichos preceptos, se hace eco de las declaraciones generales del Convenio estatal, y añade a las mismas reglas propias en dos ámbitos:

- El primero, la precisión del alcance de la obligación empresarial de someter a sus trabajadores a reconocimientos médicos generales y específicos para aquéllos que desempeñen “puestos de trabajo considerados como tóxicos, penosos o peligrosos”, si bien la concreción de estos reconocimientos resulta fallida y se remite a lo que disponga en cada empresa el CSSL.
- El segundo, y sensiblemente más extenso, el que se dedica a regular la representación y participación de los trabajadores en esta materia, siguiendo la pauta orgánica que marca la LPRL, y mejo-

rando o precisando el régimen jurídico de los arts. 34 a 39 de ésta. Una materia esta de la representación en que los Convenios españoles tienen tradición, por eso se aparta tan poco de ella y suenan a tan conocidos sus mandatos. Para empezar, se reduce el número de trabajadores necesario en el centro de trabajo para elegir Delegados de Prevención (en adelante, DP), de 50 a 40 y se coloca en 5 el número máximo de representantes específicos a elegir.

De otra parte, se establecen principios organizativos que potencien el carácter técnico del CSSL. De esta forma, habrán de formar parte de él “un/a Técnico de Seguridad (que podrá ser un/a representante del personal sanitario preventivo de la empresa, si lo hubiere) y, si la paridad del Comité lo permite, los mandos cuya calificación se estime oportuna para atender los problemas de Seguridad y Salud laboral referentes a los distintos puestos de trabajo” (art. 16.2).

Por lo demás, el resto de las normas se dedican, de una parte, a precisar el alcance de la extensión a los DP del crédito de horas, reiterando las prescripciones del texto legal. Y a enunciar las competencias y funciones de los DP y CSSL, de una forma bastante más minuciosa y didáctica que la empleada sobre todo en el art. 39 LPRL para el CSSL. Interesa especialmente destacar, en este listado, la posibilidad de requerir asesoramiento técnico, aunque limitado, respecto de los datos recibidos en materia de salud laboral contenida en el apartado g) del art. 16.4 del CC mediante el “asesoramiento del Personal Sanitario, si lo hubiere en la empresa, y del/la Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente le son propias o específicas”. La posibilidad de solicitar la intervención de organismos especializados, oficiales o no, en el ámbito de la prevención de riesgos, que habrá de ser acordada con el empresario, es otro elemento de interés (art. 16.4.h CC).

2.2. En la negociación a nivel de empresa

Como se acaba de decir, ante la excesiva parquedad de la regulación sectorial en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la negociación de empresa queda investida de una trascendencia dominante, cubriendo su espacio de concreción y desarrollo de la acción preventiva en la empresa, y el amplio de fijación del marco jurídico general y los objetivos en la política de prevención de riesgos que en principio hubieran correspondido al sector en los esquemas de los sucesivos Acuerdos Interconfederales y en el de la propia ley.

Pero esta labor de suplencia no se ha realizado. Unas veces porque la negociación colectiva de empresa tiende, a su vez, a reproducir lo dispuesto en el Convenio de sector, sea nacional o provincial, de forma literal, sin que sea apreciable una mínima tarea de proyección de los principios de la acción preventiva sobre la concreta realidad de la empresa o de los centros de trabajo. Esa es la pauta que sigue, por ejemplo, el CC

de Papel y Celulosa de Sarrió de Navarra³, de forma particularmente notable.

Otras veces porque el Convenio de empresa parte de la deficitaria base de la norma convencional estatal, limitándose a reiterar la carga de propósitos y declaraciones añadiendo en ocasiones nuevos elementos al elenco. Es lo sucedido, por ejemplo, en la negociación colectiva en el grupo ENCE, en los Convenios de sus diversos centros.

Así, para el centro de Huelva, dispone el Convenio que “ La Empresa y el Comité de Empresa están de acuerdo en potenciar las acciones técnicas y organizativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Mejora Continua Medicambiental, de acuerdo con lo que establezca la legislación y la normativa aplicable. El Comité de Seguridad y Salud ejercerá sus competencias conforme a la legislación vigente. Se podrá establecer un Comité Intercentros de Salud Laboral siempre que se acuerdan

³ La literalidad de la transcripción de lo dispuesto en el Convenio de sector merece ser subrayada, reproduciendo en lo fundamental el texto del Convenio de empresa: Art. 33. Seguridad y Salud Laboral. 1. La Empresa y los/as trabajadores/as asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinados por las disposiciones específicas de éste Convenio Colectivo y por la Legislación general vigente en cada momento. En consecuencia, la Dirección de la Empresa y los/as Representantes de los/as trabajadores/as se comprometen, dentro de sus posibilidades y en los plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y los medios de protección personal que así mismo se consideren necesarios o más adecuados. Por su parte, los/as trabajadores/as, individualmente considerados/as, están obligados/as previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados/as por las personas que desarrollen la prevención en la Empresa, en lo que se refiere a la utilización y obligatoriedad del uso de dichos medios y prendas de protección personal. 2. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 (L.P.R.L.), con arreglo a la siguiente escala: De 251 a 500 trabajadores: 4 Delegados de Prevención. De 501 a 1.000 trabajadores 5 Delegados de Prevención. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra. Participarán con voz pero sin voto los Delegados/as Sindicales y los/as Responsables Técnicos de la Prevención en la Empresa que no estén incluidos/as en la composición a la que se refieren los párrafos anteriores. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y Técnicos en Prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité. Los/as Delegados/as de Prevención, en su condición de Representantes de los/as Trabajadores/as, tendrán las garantías que se establecen en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores. El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 67 de este Convenio. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera

previamente sus funciones genéricas y que se respete la total independencia de cada centro en la elaboración y desarrollo de su política de Prevención. Dicho Comité se reunirá una vez al año” (Disposición Adicional 4ª). Paradójicamente, es el listado de faltas sancionables el que contiene previsiones de seguridad laboral más detalladas: entre las faltas

ra otras convocadas por el/la Empresario/a en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El/la Empresario/a deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el/la Empresario/a por sus propios medios o mediante concierto con Organismos o Entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. 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/as Delegados/as de Prevención, debiendo conceder las Empresas, los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales en la materia, o por los servicios de las Organizaciones firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes. 3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de acuerdo con el calendario que se establece para cada año cumpliendo como mínimo con la norma que obliga a una reunión trimestral y, además, cuantas veces lo juzgue necesario el/la Presidente/a o sea solicitado por alguna de las representaciones en el mismo. A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta o tomar otros acuerdos específicos en su caso, se entenderá que los/as miembros designados/as por el/la Empresario/a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de los/as representantes designados/as por los/as Trabajadores/as. De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud se extenderá la correspondiente Acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno/a de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que hace referencia el artículo 69 de este Convenio. 4. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento. a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado 1 de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el Centro de Trabajo. b) Proponer al empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos. c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos. d) Transmitir a los/as trabajadores/as afectados/as, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estimen más adecuados. e) Requerir al empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as Trabajadores/as lo aconsejen. f) Colaborar activamente con el Servicio de Prevención de la Empresa, con los Mandos y con el/la Técnico de Seguridad en la implantación, control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales. g) Disponer del asesoramiento del Servicio de Prevención y del/la Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propias o específicas. Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el/la empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud.

graves, “ausentarse de las secciones u oficinas o abandonar el recinto de trabajo sin la debida autorización. Si como consecuencia de ello...fuera causa de accidente a compañero de trabajo puede ser considerado como muy grave” (art. 8.2.B.12), y la presunción de imprudencia derivada de la infracción de elementales reglas de seguridad⁴.

Y en el del centro de Pontevedra, Disposición Adicional Unica, se establece que “las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la Seguridad y el bienestar del personal en sus respectivos puestos de trabajo, constituye una responsabilidad fundamental y contribuyen a la creación de un clima laboral satisfactorio, incrementando la productividad y la calidad. De acuerdo, con estas premisas la empresa elaborará un plan general de prevención que incluya: Conocimiento completo de las características, localización y nivel de los riesgos existentes en las instalaciones de las oficinas. Acciones preventivas y correctivas a adoptar. Sistema de gestión de la Seguridad. Análisis de puestos de trabajo y establecimientos de prácticas operativas seguras. Planes de Formación. Planes de

Art. 34. Servicio de medicina. El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, prestando su total colaboración; asimismo tendrá conocimiento de todos aquellos aspectos relacionados con la protección y salud de los/as trabajadores/as. La Empresa realizará un reconocimiento médico anual a sus operarios/as. Este reconocimiento constará como mínimo de: análisis de orina, sangre y reconocimiento general. En los casos de los/as trabajadores/as que presten sus servicios en puestos de trabajo considerados como tóxicos, penosos o peligrosos, estos reconocimientos deberán ser específicos al riesgo expuesto tanto en el período temporal como en la especialización de los análisis y reconocimientos. Los reconocimientos serán efectuados dentro de la jornada laboral habitual de cada trabajador/a. Los Servicios Médicos deberán de entregar los resultados del reconocimiento al/a propio/a trabajador/a.

Art. 35. Personal con capacidad disminuída. A los trabajadores que debido a enfermedad o accidente, cualquiera que fuere su origen, quedasen con su capacidad física o mental reducida, les será encomendado el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con su capacidad residual. No obstante lo anterior, y en el caso de que no pudiese haber otro tipo de soluciones, tendrán preferencia para el mantenimiento del puesto de trabajo ante cualquier situación adversa. La Empresa deberá cumplir con la normativa vigente respecto del personal con minusvalía que supone ocupar el 2% de la plantilla con este personal. La Empresa contratará al personal menor de 55 años que vea extinguido su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de una Incapacidad Permanente y Total para su profesión habitual, hasta un máximo de 10 personas, de acuerdo con su capacidad residual. Estos contratos se realizarán a media jornada y percibirán la retribución proporcional correspondiente al nuevo puesto de trabajo, reconociéndose la antigüedad en la Empresa y sin que se le descuente, en ningún caso, el importe de la indemnización percibida.

⁴ Es falta grave “17. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería muy grave para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos: a) Si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes. b) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la Empresa facilitar la ropa adecuada a la función que se realice. c) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas. d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas. e) Modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización aparatos y dispositivos de protección”.

Emergencia. Recursos y su distribución. El Comité de Seguridad y Salud será consultado sobre la aplicación de los programas de Seguridad, así como, de sus recursos y distribución, pudiendo proponer a la Dirección el orden de prioridades que considere conveniente, dentro de la distribución de dichos recursos. Igualmente, las partes coinciden en la importancia que la Formación de Seguridad tiene en la mejora de resultados, motivando acciones y actividades para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por ello, se acuerda potenciar esta línea de acción y considerar como obligatoria la asistencia a los cursos de formación en Seguridad, que se promuevan en la empresa”.

Una escasa profundización convencional⁵ que evidencia el largo trecho que incumbe recorrer a los interlocutores sociales en este ámbito.

3. LA NEGOCIACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS, EDICIÓN Y PRENSA

3.1. La negociación sectorial nacional

El Convenio nacional del sector de Artes Gráficas parte de la misma situación de afirmación consciente de la importancia de la etapa normativa que abre en nuestro país la Ley 31/1995 de la que partía el Convenio del Papel y que hemos visto en apartados anteriores. Y parte también de una tendencia a plasmar los compromisos alcanzados a escala interconfederal en la materia. Por ello, el Capítulo XI, dedicado a la “Seguridad, higiene y peligrosidad” suena para el lector a materia conocida. De este modo, se abre el capítulo recordando que “las empresas y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo” (art. 11.1), y se establecen reglas sobre materias extremadamente concretas, aunque sin duda trascendentes en cuanto reflejos de una evaluación –muy global, eso sí– de la situación en el sector:

⁵ Que es aún más notoria en la negociación de importantes grupos empresariales del sector del papel. En concreto puede citarse el grupo Smurfit, en los Convenios de sus diversos centros. En el CC de Smurfit Ibersac Nervión, art. 33, se declara de aplicación la ley 31/95, y se apostilla que “las partes firmantes del presente Convenio acuerdan abordar los temas de Seguridad Laboral con el máximo de interés, teniendo como objetivo final la concienciación de todo el personal, en evitación de riesgos y accidentes”, a la vez que se implanta en el ámbito del Convenio la llamada “prima de seguridad” (art. 61). En la variable salarial del tratamiento de la prevención incide también el CC de Smurfit, en su centro de Iurreta, que preve la “prima de seguridad (Objetivo=0 accidentes) a pagar semestralmente, de modo que si se del Servicio Médico declara más de 2 bajas en el periodo de referencia el plus se pierde (Anexo III bis). El Anexo VI del CC del centro de Las Palmas prevé el mismo tipo de prima, con el mismo principio de cálculo.

- Que los niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral serán “los valores límites umbrales que en cada momento vengan homologados por la legislación vigente” (art. 11.2.a), remitiendo a la norma legal la concreción del estándar de calidad del medio ambiente laboral,
- la obligación del empresario de transmitir “a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de Seguridad e Higiene, en su caso” los resultados de las inspecciones de los centros de trabajo que realice el servicio de seguridad e higiene² (art. 11.2.b), reiteración del derecho de información general del CSSL previsto en el art. 36.2 LPRL,
- y la obligación de las empresas de organizar reconocimientos médicos anuales de los trabajadores por la mutua de accidente de trabajo o la Administración competente, con especial incidencia en los “trabajadores que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos” y “aquellos cuyo trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización”, en cuyo caso la revisión será semestral. De la información obtenida se entregará copia a los trabajadores afectados (art. 11.3). Y la empresa organizará la realización de los reconocimientos de acuerdo con las necesidades del servicio, concluye el precepto.

Una regulación escasa, sin duda. Por ello, más que los contenidos actuales, ha de reseñarse la potencialidad que se desprende de la decisión de las partes negociadoras de acometer una remodelación del texto convencional en esta materia, basado en la previa recopilación de los datos que permitan conocer a fondo la situación del sector en el área de la salud laboral. No otro es el sentido del art. 11.1 párrafo 2 del CC nacional, cuando prevé que “se tendrán en cuenta las actuaciones de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevista en el art. 15 del presente Convenio, a los efectos oportunos”. Dicho precepto, integrado en el Capítulo XV del Convenio, dedicado a las “Cláusulas Adicionales”, enuncia las Comisiones de Trabajo que han de constituirse para profundizar en los desarrollos convencionales. En dicho artículo 15 se menciona una Comisión de Actualización del Convenio de alcance general.

3.2. La negociación en sectores de ámbito geográfico menor

El tratamiento de la seguridad y la salud laborales en los ámbitos inferiores presenta rasgos diferenciados, lo bastante como para dudar de la eficacia orientadora del Convenio nacional. Y en consecuencia las soluciones son muy diversas. En el mínimo denominador podemos citar al Convenio de Artes Gráficas de Navarra, cuyo art. 22 reconoce el dere-

cho de los trabajadores de las empresas del sector de pasar una revisión médica, si la solicitan “ante el organismo Oficial correspondiente”. Por su parte, el art. 21 recuerda la obligación de las empresas de cumplir lo dispuesto en la Ley 31/1995 y su normativa de desarrollo y cita el año 2003 como tope para la evaluación de riesgos, la planificación preventiva en las empresas y cuantas otras acciones sean necesarias, programando la formación necesaria para trabajadores y empresas. En parecidos términos se pronuncia el Convenio de Artes Gráficas de Vizcaya, que dedica al tema un único artículo –el 9.6– en virtud del cual “con el fin de lograr el cumplimiento de la normativa referente a la Seguridad y Salud Laboral, las empresas observarán lo prescrito en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Anualmente se realizará un reconocimiento médico obligatorio para las empresas y trabajadores que incluirá la revisión de la vista. Deberá llevarse de forma actualizada la cartilla sanitaria del trabajador, siempre que éste la presente en el momento del reconocimiento; en caso contrario, la responsabilidad es del trabajador”.

En el contexto de la negociación colectiva provincial del País Vasco, resulta de interés el tratamiento que le dedica a la prevención de riesgos el Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa, que aborda esta materia en un Capítulo del Convenio –el VIII, bajo el epígrafe “Seguridad y Salud Laboral”–, con dos artículos, el 53 y el 53 bis del texto convencional.

En primer lugar, el Convenio reseñado contiene un recordatorio de las obligaciones de todos los implicados en materia de prevención de riesgos: los trabajadores, previa información y formación necesarias, a cumplir las prescripciones en materia de prevención de riesgos; las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores “dentro de las posibilidades de las mismas (las empresas y en plazos previamente convenidos)” a establecer planes de acción preventiva que eliminen o reduzcan los riesgos y mejoren las condiciones de trabajo. Los principios de la acción preventiva de la LPRL (art. 15) se manifiestan en la determinación de los criterios que han de inspirar estos planes, si bien cabe dudar de si se modifica la línea de ésta que responsabiliza al empresario –y a la vez le habilita– para evaluar y planificar la acción preventiva en la empresa previa consulta a los trabajadores (arts. 16 y 18), haciendo que la planificación de la seguridad en las empresas del sector deba ser pactada al atribuir el establecimiento de planes de acción a “las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores”. No es claro si esta expresión del Convenio tan sólo se limita a recordar que la determinación de la acción preventiva ha de ser el resultado de la colaboración de empresarios y trabajadores más que de la negociación entre éstos, que no está prohibida por la ley, pero tampoco se impone como fórmula y en todo caso no libera al empresario de sus responsabilidades al respecto. Por ello tan sólo queda aquí señalada esa posibilidad.

En la línea de mejora o especificación puntual de la LPRL que parece la tónica de la negociación del sector, se centra el art. 53 bis del CC en los reconocimientos médicos, estableciendo su obligatoriedad anual o semestral, para trabajadores sometidos a riesgos especiales⁶. El contenido mínimo del reconocimiento, que se especifica, se verá enriquecido, además, en relación con la prevención de los riesgos específicos del trabajo o del trabajador que lo desempeña⁷. Finaliza el precepto enunciando el derecho del trabajador de recibir copia de los resultados de los exámenes a que ha sido sometido, y descartando que sea retribuido el tiempo dedicado a los mismos si son realizados fuera del la jornada laboral. Por su parte, los últimos apartados del art. 53 se dedican a enunciar la obligación empresarial de proporcionar ropa de trabajo adecuada a todos los trabajadores, y a los que expresamente enuncia, remitiendo a la Autoridad Laboral competente la resolución de las discrepancias que puedan surgir en este ámbito.

El grueso del art. 53 del Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa, y por tanto de la regulación convencional en esta materia, se dedica, sin embargo, a materias orgánicas, a la regulación de las formas de representación y participación de los trabajadores especializadas en prevención, e incorpora algunos ajustes de interés al diseño general de la LPRL, que el Convenio asume, descartando la posibilidad de elaborar un modelo propio de órganos de representación que permite la ley. En primer lugar, el Convenio extiende la posibilidad de nombrar Delegados de Prevención, uno, a los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, finalizando esta extensión con unas palabras de significado oscuro “en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995”, en la medida en que la propia ley ya lo prevé, a no ser que se trate de indicar oblicuamente que el Delegado de Prevención lo es con independencia de que haya un Delegado de Personal, lo que tampoco parece plausible si se tiene en cuenta lo que después se dirá (art. 35.2). El número de Delegados de Prevención se determina de forma escalonada y siguiendo, salvo algunos matices, la pauta que marca la LPRL⁸.

Para la elección, el CC se separa del modelo legal de que los Delegados de Prevención sean designados por y entre los representantes de los trabajadores (art. 35.2 LPRL). En su diseño, los Delegados de Prevención, “pertenecientes a distintas secciones del

⁶ “Los operarios que ocupen puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por sus condiciones de mayor exposición lo hagan necesario”.

⁷ “Además (de la analítica o el examen radiológico), en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, vista, etc.) el reconocimiento incluirá lo que en cada caso sea procedente”.

⁸ Tal parece el sentido del citado art. 53.II b) del Convenio, aunque insiste en aludir a ellos como “representantes” y no Delegados de Prevención. Así las cosas, de 50 a 100 trabajadores, corresponde elegir a 2 representantes; de 101 a 200, 3 representantes; cuatro de 201 a 500; cinco de 501 a 1000 y de 1000 en adelante siete representantes.

centro de trabajo, (serán) designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro, o bien por elección directa de los trabajadores, de entre los representantes del Comité”. Un método mixto que, si por una parte recuerda a la designación de miembros de las Comisiones negociadoras de los Convenios, por otro constituye un sistema de elecciones restringidas para Delegados de Prevención, y que en todo caso cierra el paso a la posibilidad de elecciones de segundo grado por y entre los representantes de los trabajadores. La flexibilidad de la LPRL en estas cuestiones organizativas, que autoriza incluso a sustituir el modelo legal por otro distinto, despeja las eventuales dudas de legalidad que plantea un modelo diseñado de modo innecesariamente complicado.

En las empresas que puedan tener Delegados o Comités de Empresa y no hayan sido elegidos, los Delegados de Prevención o el CSSL serán igualmente nombrados, y poseerán las competencias y facultades que les reconoce la LPRL, incluido el crédito de horas en los mismos términos que los representantes unitarios de los trabajadores, si bien “si durante el mandato de estos Delegados de Prevención se eligieran Delegados de Personal o Comités de Empresa, el derecho a las horas retribuidas desaparecería automáticamente”. Como quiera que sea, los Delegados deberán disfrutar de los permisos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laborales, ya sean convocados por Organismos oficiales, ya por los sindicatos a que pertenezcan; el Convenio recuerda que dichos permisos deberán ser autorizados por el empresario y que “en caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, quien resolverá al efecto”.

La composición del CSSL, elegido en los centros de más de 50 trabajadores, es objeto de atención también en el apartado II del art. 53 citado. De este modo, del lado designado por el empresario, lo formarán un Presidente; el jefe o un representante del Servicio Médico de Empresa, propio o mancomunado; un técnico de seguridad; y “un conjunto de mandos, cuyo número y cualificación será la que el empresario estime oportuno para atender los problemas de seguridad y salud laboral referentes a los distintos puestos de trabajo”. Obsérvese que no se hace referencia a la necesidad legal de que la parte representativa del empresario cuente con el mismo número de miembros que los Delegados de Prevención (art. 38.2 LPRL), si bien la divergencia numérica se compensa preceptuando que para la adopción de acuerdos conjuntos “se entenderá que los miembros designados por el empresario disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal” (art. 53.III) . Por la parte de los trabajadores, compondrán el CSSL los Delegados de Prevención, cuantificados conforme a las escala ya citada. De entre los miembros del CSSL será elegido el Secretario del mismo.

A la hora de enunciar las competencias del CSSL, una vez remitida la cuestión a lo dispuesto en la LPRL, el Convenio precisa una serie de competencias a través del modelo de listado tan usual en nuestra experiencia negociadora⁹, en unos términos que recuerdan extraordinariamente los usados en el CC del Papel de Guipúzcoa. Resultan de destacar, junto a los derechos de investigación por propia iniciativa de que hicimos mención al examinar el CC del Papel, los inherentes a la difusión a los trabajadores de la “información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime adecuados, siempre que no interfieran en la marcha normal de la producción” (apartado d), que de alguna manera parece reducir la intensidad de la obligación de sigilo general impuesta por la LPRL (art. 37.3), en la medida en que la única exigencia de racionalidad de la difusión de información es que ésta sea la “precisa” para la implantación de las medidas de que se trate.

Por último, en esta revisión de la negociación sectorial de ámbito inferior al estatal, ha de ser mencionado el CC de Editoriales de Galicia, sumamente parco al abordar esta materia en su art. 12. En él se recuerda la obligación de las empresas de cumplir la normativa sobre prevención de riesgos, y se establece la obligación de designar Delegado de Prevención en las empresas con más de 5 trabajadores, que será elegido por la representación sindical en la empresa y, en su defecto, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y el personal (una solución ésta de licitud dudosa pues de hecho exige la conformidad del empresario en la persona del Delegado de Prevención, ignorando su carácter de elegido por los trabajadores a través de sus representantes, en los términos del art. 35.2 LPRL).

Sentado lo anterior, se especifica que la dirección de la empresa deberá organizar o gestionar reconocimientos médicos anuales, haciendo especial hincapié en la incidencia en la salud de los trabajadores de la generalización de técnicas informáticas.

⁹ “a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo. b) Proponer al empresario el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos. c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos. d) Transmitir a los trabajadores afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción. e) Requerir al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen. f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales. g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos. h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su

3.3. La negociación sobre salud laboral en las empresas del sector de Artes Gráficas, Prensa y Ediciones

El punto de partida, al abordar la negociación sobre salud y seguridad en este ámbito, como en otros, es la parquedad de los Convenios sectoriales al respecto, y la necesidad, por tanto, de que las lagunas dejadas sean cubiertas en la negociación a escala empresarial, que, de esta forma, está llamada a ejercer una labor que no es de ajuste o adaptación a las circunstancias concretas de la empresa de las reglas generales elaboradas a escala sectorial, sino de verdadera creación *ex novo* del régimen de salud laboral empresa a empresa.

Así las cosas, la variedad es la tónica, sin que existan normas muy específicas o apegadas a las realidades productivas que impongan el estudio separado de la negociación sobre esta materia en los diversos subsectores. Así pues elaboraremos un panorama general, sin perjuicio de que en casos en que la originalidad o el detalle de alguna regulación convencional merezca ser destacada expresamente.

3.3.1. Cláusulas de vinculación general

Frecuentes en muchos campos de innovaciones normativas recientes, el área de la prevención de riesgos no podía ser menos en lo que concierne a las proclamaciones generales de la vinculación de trabajadores y empresarios a lo dispuesto en la normativa legal sobre prevención de riesgos y salud laboral. La ubicación sistemática de estas proclamaciones no es siempre unánime¹⁰, aunque la regla dominante es dedicar a esta proclamación un precepto separado, que, en bastantes ocasiones, es la única referencia que se hace a la ordenación de la salud y seguridad de los tra-

caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que... propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al CLSSL”.

¹⁰ Algunas opciones convencionales son originales, y pueden dar origen a una interpretación ampliadora del alcance de la normativa de seguridad, en la línea marcada por el art. 14 de la LPRL. Como ejemplo, puede citarse el art. 12 del CC de Equipo de Información SL, art. 12, que incorpora la protección y los equipos de seguridad, su dispensación por la empresa y su uso efectivo por los trabajadores al nivel de caso concreto enunciado en el precepto dedicado a las “normas de trabajo”, en el Capítulo dedicado a la Organización del Trabajo, y dándole por tanto a la prevención de riesgos el papel estelar que debiera tener en nuestro ordenamiento laboral. También otorgándole el papel protagonista en la determinación del marco normativo que rige la organización de la empresa, el CC de La Opinión de Tenerife, art. 9: dedicado a regular con carácter general las Condiciones de Trabajo, dedica todo un apartado a las normas de seguridad, que así se destacan con mucho sobre el resto de reglas rectoras de dichas condiciones: “en todos los supuestos habrá de respetarse las normas e instrucciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y el funcio-

bajadores en la empresa de que se trate¹¹. No puede censurarse la virtualidad didáctica de cláusulas como éstas en relación con una materia de tan singular trascendencia en el desarrollo de las relaciones de trabajo. Si acaso, ponerse de manifiesto hasta qué punto, en muchos casos, esta declaración es todo lo que hay en el texto del Convenio al respecto, lo que es indicio de cierta tendencia de la negociación a abandonar su papel, dejando la prevención en las manos exclusivas del legislador estatal y de los Jueces que interpretan sus normas.

3.3.2. Preceptos de desarrollo de aspectos sólo apuntados en la norma general

Como es lógico, abundan asimismo las variantes de estos derechos, que en buena medida parecen responder a la tradición negociadora, o a circunstancias muy concretas de la empresa, más que prescripciones específicas de la ley 321/1995, aunque la mayoría de los Convenios recogen expresamente su mandato, en general, o en aspectos específicos. En este marco general, el tratamiento de los reconocimientos médicos es una materia ampliamente recogida.

namiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente”; coincide en la sistemática y en el tenor literal el art. 11 del CC de El Heraldo de Aragón, y muy parecida es la sistemática y contenido del art. 12 del CC de Equipo de Información.

¹¹ Las declaraciones de esta índole sí son frecuentes y, a veces, son la única referencia que en el CC se hace específicamente a la prevención de riesgos. Son ejemplos de estas declaraciones generales –sin agotar el elenco– Convenios como los de Editorial Prensa Canaria, art. 21: “a estos efectos se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995”, siendo el único precepto dedicado a la prevención de riesgos en el apartado dedicado a la “Seguridad y Promoción en el Trabajo”; Editorial Prensa Asturiana-La Nueva España, art. 37, que cierra el Capítulo V, dedicado a las Mejoras Sociales, con esta afirmación: “la empresa se somete en esta materia a la ley 31/1995, a los Reglamentos de aplicación dictados en su desarrollo y a los que en el futuro pudieran dictarse. El Comité de Seguridad y Salud y los Servicios de Prevención asumirán las funciones que legalmente tienen establecidas”, sin otra referencia a esta materia en el texto convencional; parecidamente CC de Celta Artes Gráficas, art. 14; el art. 35 del CC de El Correo de Andalucía; ó el Capítulo IX –que contiene un precepto que no se numera– del CC de Estructura SA; el art. 14 del CC de Euskalprint; el art. 22 del CC de Inducar; el Anexo dedicado a la prevención de riesgos en el CC de la Corporación de Medios de Murcia: “ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales...La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará constituida de conformidad con lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud será el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”; o la regulación de la Salud Laboral en el Capítulo VIII –Otros Beneficios Sociales– del CC del Grupo Recoletos,, centrando su contenido en el CSSL y remitiendo al respecto a lo que disponga la legislación vigente. Como complemento de una regulación en otros extremos bastante detallada, contiene una declaración general de esta índole el art. 60 del CC de Editora del País Vasco; algo más completa en su texto, pero éste es el sentido de la declaración contenida en el art. 16 del CC de Ed. Carchidea, único precepto dedicado al tema en el Convenio.

Para empezar, no debe desdenarse el amplio vínculo que en la negociación parece tener el reconocimiento médico de todos los trabajadores con lo que podríamos llamar “acción social” en la empresa, a la que con frecuencia aparece vinculada incluso sistemáticamente. No otra cosa parece explicar, como ejemplo de esta actitud, el que se dedique un precepto minucioso a la sustitución de gafas en el área de la salud laboral en el art. 40 del CC de Heraclio Fournier¹². Sorprende, en general, la poca atención que los negociadores han dedicado, en una actividad como la que se contempla (108), a las condiciones de trabajo en videoterminals, y al significado del control médico en este ámbito, de ahí la trascendencia adicional que cobra el desarrollo reglamentario de la ley 31/1995, en especial los arts. 3 y 4 del RD 488/1997. Probablemente, la orientación asistencial que se ha destacado que la negociación tiene en relación con los reconocimientos médicos encubre hasta cierto punto la diferente naturaleza de la obligación empresarial de disponer reconocimientos médicos –entre otras actividades prevencionistas previas y posteriores– cuando viene referida a trabajadores en puestos declarados de riesgo por el manejo de videoterminals o equipos de visualización.

Descartada esta orientación, sin embargo, hay cierta propensión mayoritaria a concentrar el contenido de estos extras convencionales en la regulación de los reconocimientos médicos: en primer lugar y unánimemente, afirmando el derecho de los trabajadores a que les sea practicado uno anual, a cargo de los Servicios Médicos de la empresa o de aquella entidad con la que los tenga concertados; en segundo lugar, haciendo una referencia muy frecuente a que dicho control habrá de conllevar un examen oftalmológico, cuando menos para los trabajadores que deban prestar servicios en videoterminals, en equipos informáticos o dotados de pantallas de visualización¹³, o en otras condiciones penosas de trabajo, como las

¹² Art. 40. “La empresa ayudará a los trabajadores que acrediten la necesidad de usar gafas en el importe de los cristales de las mismas. Cada empleado podrá solicitar hasta las siguientes cantidades: ... en todo caso, para la concesión de esta ayuda se deberá presentar al Departamento de Personal la correspondiente factura y la graduación prescrita por el oftalmólogo u óptico que le atendiera”.

¹³ Como se ha dicho, abundan los preceptos convencionales con ese contenido: así el art. 32 del CC de Graficas Terrassa reitera el principio del reconocimiento médico anual y subraya que “a los trabajadores que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos y a aquellos cuyo trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenador o pantallas de visualización, se les someterá a revisiones médicas semestrales de acuerdo con las normas específicas de seguridad e higiene en estos puestos de trabajo.” Resulta muy significativo de este tipo de preceptos convencionales el art. 45 del CC de Editora Balear SA, que reza así: “Revisiones Médicas.- La empresa realizará a cada trabajador una revisión médica anual por parte de un servicio especializado, incluyendo una revisión oftalmológica anual a todo el personal que trabaje con monitores informáticos. Dicha revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento o cuando se cumplan las excepciones que establece el Art. 22 de la Ley 31/1995. Se respetarán de acuerdo con lo establecido en la Ley los derechos de intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de los trabajadores. En el mismo sentido, el art. 11.5 del CC de Mateu Cromo SA, Artes Gráficas, reitera la necesidad de inten-

excesivamente ruidosas para el personal que trabaje en rotativas en el sector de Artes Gráficas y Editoriales¹⁴. Por su especial detalle merece ser transcrito, como modelo de este tipo de cláusulas, el art. 77 del CC de Editorial Iparraguirre, según el cual “a) No podrá ser obligado a trabajar en videoterminal el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión a juicio del Comité de Prevención de Riesgos Laborales, el cual llegará a un acuerdo en base a los informes médicos que se le presenten o solicite. En caso de disconformidad, se someterá a la decisión del arbitraje de un facultativo. b) A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en videoterminales, las embarazadas tendrán

sificar los reconocimientos médicos en relación con los “departamentos o secciones que por sus características productivas los trabajadores puedan estar expuestos a posibles efectos nocivos para la salud, derivados éstos directamente del trabajo que realizan (ruidos, productos químicos, etc.)”. También a videoterminales hacen referencia los arts. 43 del CC de Unidad Editorial SA; art. 52 CC FNMT-RCM; 62 CC EDICOSMA, que, paradójicamente, no ubica dicho precepto en el área que materialmente le corresponde –prevención de riesgos y salud laborales– sino en el apartado dedicado a las “Condiciones sociales” (Cap. XII). El art. 41 del CC de Lérez Ediciones, por su parte, establece la obligación de la empresa de gestionar a favor de los trabajadores un reconocimiento médico anual respecto de “los riesgos propios de su puesto de trabajo, incluido un examen oftalmológico adecuado antes de su adscripción a un puesto de trabajo con pantalla de visualización, o, una vez adscrito, en el supuesto de que se quejasen de problemas visuales derivados de este trabajo en pantalla” –la posibilidad de reconocimientos periódicos no se menciona expresamente, aunque el requerimiento legal salva la laguna– “los reconocimientos médicos que se practiquen serán específicos, adecuándose los mismos a las materias primas, aditivos...que se manipulen o utilicen en el centro de trabajo”, en caso de que “a consecuencia de su trabajo” los trabajadores necesiten “mecanismos correctores de la visión”, podrán solicitar una ayuda económica a la empresa (79,33 bianuales). A la revisión médica habitual se refiere el Convenio de Gestingraf s/n; y no detalla más que su existencia y el reconocimiento ginecológico del personal femenino el CC de Inducar, art. 24; detalla el contenido mínimo de este examen el art. 63 del CC de Editora del País Vasco, “todo trabajador será reconocido por cuenta de la Empresa cuando menos una vez al año, en las siguientes áreas: 1.- estudio clínico general; 2.- radioscopia del tórax; 3.- análisis de orina; 4.- análisis de sangre; 5.- vista y oído; 6.- examen psicotécnico; 7.- examen ginecológico o andrológico en su caso. Este reconocimiento médico tendrá carácter voluntario”, el examen se acentúa desde el punto de vista oftalmológico para los trabajadores que presten servicios “con terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo” (art. 64); de revisiones oftalmológicas –y de ayudas a la adquisición de gafas– habla también el CC de Editorial Prensa Canaria, art. 62; restringida a videoterminales se refiere al reconocimiento médico anual, de pasada, el CC de El Diario de Ibiza, art. 36 a); dentro de la acción social de la empresa alude a una revisión médica anual voluntaria el CC de Editorial Cantabria, art. 36, y, en la misma línea, el CC de la empresa Joaquín Ferrer y Cia., dentro del apartado dedicado al “régimen social” incorpora en su art. 25 “la empresa llevará a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento médico general anual...de los resultados de estas revisiones se entregará copia al trabajador afectado”, siendo específica una revisión oftalmológica general para todas las personas que trabajen en videoterminales; el CC de Editora Balear, art. 45 reproduce las mismas ideas –reconocimiento médico anual y específico para operadores de videoterminales– y añade “dicha revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento o cuando se cumplan las excepciones que establece el art. 22 de la ley 31/1995”; a los reconocimientos médicos se refiere en exclusiva el CC de La Opinión de Tenerife, el general para todos los trabajadores (art. 24) y el oftalmológico específico previsto para operadores de videoterminales, y también para el resto del personal de la empresa (art. 20).

¹⁴ Art. 21 del CC de Editorial Leoncio Rodríguez SA.

derecho a dejar de prestar sus servicios en las misma, en cuyo caso podrán ser permutadas con otro trabajador de otro departamento, facultándose a la Empresa a que pueda realizar el cambio. Al finalizar el periodo de I.T. por maternidad volverán a su trabajo habitual. c) El Comité de Prevención de Riesgos Laborales hará revisar como mínimo cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientales de los terminales de vídeo, informará a la Dirección de la Empresa de los defectos que se adviertan y propondrá las medidas correctoras necesarias. La primera revisión se llevará a efecto inmediatamente después de que los técnicos de instalación den ésta por terminada. d) El uso de videoterminals implica escribir, corregir e introducir las posibles modificaciones a través del mismo. e) Todas las personas que trabajen en videoterminals pasarán obligatoriamente una revisión oftalmológica anual, además del chequeo previsto en el Convenio. Asimismo, siempre que lo soliciten los interesados, se realizarán las revisiones oportunas. De los resultados de unas y otras se informará al trabajador y, estadísticamente, al Comité de Seguridad y Salud. f) Las condiciones de trabajo en videoterminals se regirán según las normas internacionales establecidas”. La tutela de la intimidad del trabajador, a través del expreso reconocimiento de que los exámenes médicos tendrán carácter voluntario es otra norma unánimemente recogida en la negociación. Con la excepción –no siempre explícita– del personal que opera en videoterminals, cuyas condiciones de trabajo desde la perspectiva de la protección de la salud encuentran su pauta en el desarrollo reglamentario de la ley 31/95, en especial el RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Principio del formulario.

Aunque se trate sin duda del tipo de regulación más frecuente, el desarrollo de aspectos concretos de la regulación legal no se acaba en los reconocimientos médicos, sino que es posible hallar reglas adicionales, por ejemplo, que limiten la posibilidad de trabajo de noche en turno continuo¹⁵; que establezca la obligación empresarial de dotar a los trabajadores de prendas adecuadas de trabajo –si bien en estos casos, el tenor convencional hace dudar de si la prevención de riesgos, y no la acción social, es la sede adecuada de estas normas¹⁶; o que, en especial, se reconozca el derecho de las mujeres embarazadas al cambio de puesto de trabajo cuan-

¹⁵ Art. 40.7 CC Gráficas Estella: “No se asignará a un turno completo dos semanas seguidas en horario de noche, aunque podrán hacerse excepciones individuales por razones organizativas de desdoble de equipos en puentes y vacaciones, así como por razones de absentismo de compañeros”.

¹⁶ Así, por ejemplo, art. 32 CC Heraclio Fournier: “La empresa proveerá al personal afectado por este Convenio de los elementos de protección personal necesarios para el desempeño de su trabajo. Asimismo, una vez superado el periodo de prueba, suministrará a sus empleados dos prendas de trabajo y posteriormente una nueva cada año y siempre que por su deterioro sea necesario”. En un sentido muy parecido, art. 88 y 89 CC Artes Gráficas La Vanguardia; y el art. 49 del CC FNMT-RCM.

do sea preciso por el riesgo que supone para su salud o la del feto. Siendo éste un derecho ampliamente mencionado, se observan significativos matices, en función de que el derecho de la trabajadora se haga efectivo a través de permutas previa solicitud suya, con o sin la afectación de compañeros de trabajo¹⁷, y existen también matices en cuanto al ámbito material en que se encuentran regulados estos derechos, pues en su mayor parte se integran en el amplio apartado de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Como se ha apuntado, aunque minoritarios, existen Convenios que se hacen eco, además, de algunas de las prescripciones de seguridad y salud para los trabajadores con pantallas de visualización, usualmente de forma no exhaustiva¹⁸.

3.3.3. *La ordenación de los Servicios Médicos*

Es otro punto de relevante atención para la negociación colectiva. Los Servicios Médicos, sean de empresa o concertados, atraen la atención de los negociadores con menos frecuencia de la que pareciera que debieran revestir, y ello, las más de las veces, para realizar afirmaciones generales acerca de su existencia misma y de la obligación de la empresa de constituirlos¹⁹. Por ello son de citar los casos del CC de la Editorial Leocio Rodríguez SA, art. 19 “El servicio médico de “Editorial Leocio Rodríguez” es el encargado de llevar a cabo la vigilancia de la salud en cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sus integrantes como miembros del Comité de Seguridad y Salud en representación de la empresa darán cumplimiento a lo que esta Ley establece en su artículo 39 relativo a la acción preventiva”. Por su parte, el CC de AMCOR flexibles encomienda a los SME velar por la mejora de la salud de los trabajadores y de sus familias y, lo que es más significativo, establece que éstos “de acuerdo con el CSSL y la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo determinarán la práctica de reconoci-

¹⁷ Por su interés resulta significativo el CC del Diario El País SA cuyo Anexo III contiene un Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica, que en su art. 8 preve que “A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en videoterminal, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en los mismos, en cuyo caso serán trasladadas a otro Departamento. Al finalizar el periodo de incapacidad laboral transitoria por maternidad (sic) volverán a su trabajo habitual”.

¹⁸ Como ejemplo de esta serie de Convenios, *vid.* CC Diario de Ibiza, art. 36, específico para el trabajo en videoterminal, que, junto a la revisión médica, añade “b) todos los videoterminalistas estarán provistos de filtros protectores como medida básica de seguridad. De lo contrario, un trabajador, previa comunicación a su jefe inmediato, podrá negarse a la realización de su trabajo; c) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los videoterminalistas más tiempo del establecido en su jornada laboral, o sea, seis horas”. Resulta también digno de mención el esfuerzo regulador en el CC del Diario El País, Anexo dedicado a los cambios tecnológicos. Ó los Convenios de Editora del País Vasco, art. 64; y La Opinión de Tenerife art. 20.

¹⁹ Además de los citados en el texto, pueden verse los siguientes Convenios sobre regulación específica de los Servicios Médicos en la empresa.

mientos médicos especiales y no habituales en aquellos casos en que las condiciones del puesto de trabajo lo requieran”. Facultades de dirección y orientación de la acción empresarial en materia de prevención de riesgos les reconocen también los CC de FNMT-RCM art. 52, según el cual “La FNMT-RCM tendrá constituidas en sus distintos centros de trabajo Comisiones del Servicio Médico, que estarán compuestas por el Director del Departamento de Personal, el Jefe de Asuntos Sociales, Jefe del Servicio Médico y tres representantes legales de los trabajadores. De la Comisión se elegirá un Secretario, que levantará acta de las reuniones que se lleven a cabo. Entre las funciones de esta comisión estarán las siguientes: Anualmente se efectuará obligatoriamente un reconocimiento médico a todo el personal de la Fábrica con analítica voluntaria. Asimismo, cada operario dispondrá de un informe médico que recogerá todos los detalles observados y las causas que los originen. Se establecerán reconocimientos médicos preventivos anuales y bianuales de carácter voluntario (ginecológicos y urológicos a trabajadoras/es y oftalmológicos por el uso prolongado de pantallas de ordenador, etc...) Los trabajadores de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre - Real Casa de la Moneda serán sometidos a reconocimientos médicos por riesgos específicos de su puesto de trabajo. Recomendar los puestos de trabajo a los que no podrán acceder aquellos trabajadores afectados por algún tipo de enfermedad, lesión o impedimento físico que les imposibilite realizar correctamente las labores de dichos puestos. Analizar las quejas presentadas por los trabajadores en relación con la atención y el trato recibido por los Médicos y Especialistas de la Entidad Colaboradora, Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales y Servicio de Prevención. Mantener y proponer la ampliación de las prestaciones preventivas y asistenciales de la Entidad Colaboradora, así como la actualización del Boletín informativo”.

No resulta frecuente, por eso merece su cita literal, un diseño de la prevención en la empresa que, integrándolo, sobrepase el ámbito estrictamente médico de la materia, y aborde o trate de abordar la cooperación orgánica con otras especialidades necesarias para una correcta consecución de las mejores condiciones posibles de trabajo. Es el caso del art. 59 del CC del Diario El País SA, en cuya virtud “la Empresa organizará sus recursos para la prevención de riesgos laborales mediante la constitución de un Servicio Propio integrado por técnicos en dos de las especialidades de la Prevención: Seguridad y Medicina del Trabajo. Para completar las especialidades no cubiertas por dicho servicio propio, es decir, Higiene y Ergonomía, se realizarán los conciertos oportunos con empresas que estén adecuadamente acreditadas como servicios de prevención ajenos. El Servicio de Prevención constituirá una unidad organizativa específica y se encargará del apoyo y asesoramiento a la Empresa en lo relativo al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, los planes de prevención y los planes de formación en materia de prevención. Dentro del Servicio Propio se integrará como área específica y bajo la dirección del especialista en Medicina del Trabajo, el Servicio

Médico, el cual, como gestor de la medicina de Empresa, tendrá como misión fundamental la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos de los puestos de trabajo y atender las urgencias que puedan presentarse durante el mismo. El especialista en Medicina del Trabajo, como responsable de este servicio será el encargado de velar por la mejor cobertura médico sanitaria de cada centro de trabajo, concertando para cada uno de ellos los servicios que fueran necesarios, con entidades acreditadas como servicios de prevención ajenos. En cuanto al funcionamiento y composición específica de este servicio en los distintos Centros de trabajo, se estará a lo estipulado para los mismos por los Comités de Seguridad y Salud.” Que, a la postre, asumen un papel determinante sobre la dinámica de funcionamiento de los propios servicios.

3.3.4. La ordenación de las formas de representación y participación de los trabajadores en estas materias

Finalmente, el área en que se genera el mayor nivel de desarrollo convencional es la relativa a las instancias organizativas que velan por la realización en la empresa de una adecuada política de prevención y tutela de la salud laboral. Tan es así que no resulta posible hacer una reseña mínimamente detallada de las opciones tomadas por los negociadores en este sentido. Puede decirse que la referencia al CSSL, y la descripción de su composición, en términos que siguen lo dispuesto en la LPRL y se resisten a innovar en este ámbito, existen en todos los Convenios en mayor o menor medida, abarcando apenas unas líneas de texto²⁰ o capítulos ente-

²⁰ Es el caso de los CC de Editorial Leoncio Rodríguez SA, art. 20 “El Comité de Seguridad y Salud estará integrado por tres miembros en representación de los trabajadores elegidos por los representantes sindicales y tres representantes de la empresa. Darán cumplimiento a las funciones que le asigne la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente”; Unidad Editorial SA, art. 41 “Se constituirán aquellos órganos de representación que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que resulten exigibles por el tamaño y la actividad de la empresa. En su caso, los cometidos y funciones de los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los legalmente previstos y, en todo caso, la colaboración en el cumplimiento de las obligaciones que se han especificado en el presente contrato.”; literalmente igual al anterior es el art. 39 del CC de Editorial El Pueblo Vasco; más extenso, pero igual de poco preceptivo es el art. 67 del CC del Diario ABC SL, “De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 18.2, respecto a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, y el artículo 39.2 b), que recoge las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud, estos realizarán con una periodicidad semestral visitas y revisiones de los puestos de trabajo en videoterminal o que revistan un especial riesgo auditivo en sus respectivos centros de trabajo, de cara a proponer en su caso las medidas correctoras adecuadas.” En el CC de EDI-COSMA se recuerda (art. 60.1) que “la empresa constituirá el Comité de Prevención en el Trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en la LPRL y demás normativa de desarrollo” y el del diario El País, SA, art. 60, concluye que “según lo establecido en la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales deberán existir Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de Madrid y Barcelona por contar con plantillas superiores a 50 trabajadores. Sobre la composición y competencias de estos Comités se estará a lo dispuesto en la citada LPRL y demás disposiciones de desarrollo que pudieran resultar aplicables”, y la

ros, en los que sin más se resume la ley con una clara orientación didáctica de los negociadores que no distingue entre las unidades de sector o las de empresa²¹.

La primera observación a realizar al respecto es que la negociación colectiva del sector ha descartado la posibilidad abierta en la LPRL de diseñar un modelo propio de participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. Delegados de Prevención y CSSL son, pues, las figuras orgánicas que se erigen como dominantes en esta área. Las adaptaciones, pues existen, no son descartadas tampoco por la LPRL —en la medida en que, si autoriza lo más, el cambio pleno del diseño, no parece lógico entender que prohíbe lo menos, la corrección puntual de sus reglas al respecto—, y se centran en alguno o algunos de los extremos siguientes:

- El primero de los ámbitos en que la negociación colectiva tiende a incidir es el que hace referencia a los umbrales a partir de los cuales elegir órganos especializados en materia de seguridad y salud, y al número mismo de representantes que es posible elegir. inferiores a los mínimos que se desprenden del art. 35.1 LPRL, o, mejor, que el punto de partida de la elección del DP se determine No es raro, por

misma función divulgativa parece tener el art. 36 del CC del Diario As “El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los Centros de Trabajo de la Empresa que cuenten con 50 o más trabajadores, formado por los Delegados de Prevención que en función del número de trabajadores del Centro que corresponda y por un número igual de representantes de la Dirección, debiendo reunirse semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo a la escala establecida en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales”, texto seguido de un enunciado de competencias y funciones que participa de la misma orientación descriptiva. En el colmo de la concisión, CCs como el de Mateu Cromo SA, art. 11.1, bajo la rúbrica “Varios”: “todo lo referente a los títulos de este capítulo (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reconocimiento médico, peligrosidad y seguro de vida) que no se regulen por acuerdo interno se estará a lo que determine el Convenio Nacional de Artes Gráficas y legislación vigente, en cada momento”, casi textualmente, sólo que la remisión está hecha al CC del sector de Prensa no Diaria, en el CC de G y J Ediciones, art. 37. En el CC de Estructura, art. Sin número del Cap. IX se afirma: “el Comité de Salud Laboral, de acuerdo con la LPRL y las normas de aplicación aprobadas por la autoridad laboral estará integrado por el número de representantes que marque la ley”, sin más; y en el CC de Corporación de Medios de Murcia (s/n) se reproduce una declaración semejante; ó el art. 34 del CC del Grupo Recoletos; y el art. 23 del CC de Inducar, dedicado al “Delegado de Prevención y Comité de Seguridad Y Salud”, que agota su contenido de este modo: “en esta materia se estará a lo dispuesto en los arts. 35 y ss de la LPRL”; referencia al Delegado de Prevención y remisión a lo dispuesto en la ley es también el contenido del CC de Ed. Carchidea, art. 16; ó el CC de Editorial Prensa Asturiana-La Nueva España, art. 37. Finalmente, para el sector de Artes Gráficas más en general, también el CC de Amcor flexibles, art. 45 o el de Unidad Editorial SA, art. 41.

²¹ Es el caso de los arts. 41 y ss del CC de Editora Balear, por todos.

ejemplo, que los Convenios se decanten por la posibilidad de elegir Delegados de Prevención a partir de plantillas de forma diversa a como lo diseña la ley.

- Tampoco es raro –antes bien, viene exigido por operaciones convencionales como las que acabamos de describir– que se detengan los Convenios en la composición del CSSL, modelándolo de forma más detallada que como lo hace la LPRL, y en cierta medida “tecnificando” la representación que incumbe designar al empresario. Es el caso, por ejemplo, del CC de Heraclio Fournier, cuyo art. 38, segundo inciso, advierte que “se constituirá un CSSL integrado por un Representante de la Dirección, un Técnico de Seguridad, el Servicio Médico de Empresa y los Representantes Sociales estipulados legalmente, uno de los cuales tendrá funciones de Delegado de Prevención”. Y es el caso, también, del CC de la FNMT-RCM, art. 48.4, en que la composición del CSSL es consecuencia necesaria de la previa determinación del número de Delegados de Prevención, de modo que “la FNMT-RCM tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los Centros de Trabajo, Madrid y Burgos conforme establece el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por: Los Delegados de Prevención, siendo el número: En el Centro de trabajo de Burgos de tres, elegidos por y entre el Comité de Empresa de dicho Centro. En el Centro de trabajo de Madrid de seis, elegidos por el Comité de Empresa de dicho Centro, de los que cuatro serán miembros de dicho Comité. Y por los representantes de la Dirección, en igual número que los Delegados de Prevención. El Comité de Seguridad y Salud designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, contando con un Administrativo para levantar Actas. El Presidente será el coordinador y moderador de las reuniones. El Secretario levantará Acta con la ayuda del Administrativo y estará encargado del registro y custodia de la documentación. A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir, con voz pero sin voto, los Delegado Sindicales con representación en el Comité de Empresa, así como los responsables técnicos del Servicio de Prevención de la Empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud, y trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información al respecto sobre cuestiones que se debatan en el Órgano”.
- Por lo demás, resulta de interés reseñar la tendencia a seleccionar como unidad de operación del CSSL el centro de trabajo, en el margen que autoriza a hacerlo la LPRL art. 38.1. Dicho esto, es de reseñar también que no es en absoluto frecuente la determinación de fór-

mulas de coordinación de las acciones de los órganos competentes en materia de salud laboral, de donde que parezca que la coordinación ha de venir de la superposición de personas, y de relaciones inter-grupales que son ajenas al texto convencional (la pertenencia sindical de los Delegados de Prevención especialmente)²². Sin embargo, en esta tónica general se destaca algún Convenio que aborda la materia y le intenta dar solución, aunque todavía primaria y simple. Es el caso del CC de Ediciones Primera Plana, ya señalado como uno de los pocos que en los sectores estudiados asumen y extraen consecuencias de su pertenencia a un grupo de empresas. Pues bien, en el art. 58 del citado CC se estipula que “El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud o de los Delegados de Prevención se regirá por lo dispuesto en el reglamento interno del CSH y en su defecto por la legislación vigente sobre la materia. No obstante lo anterior, el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, podrán escoger a los miembros que les puedan corresponder a los órganos de representación de Salud Laboral y Prevención, entre el personal de la empresa. Dada la ubicación geográfica de las empresas firmantes (en ocasiones coincidente) ambas representaciones acuerdan la unificación de los distintos sistemas representativos de salud y prevención en aquellas cuestiones que les sean comunes”. Como puede observarse, descartando la referencia a un reglamento interno del CSH que probablemente sea de utilidad en el tema que nos ocupe, el CC que examinamos se ha decantado por la unificación orgánica en los supuestos en que los problemas de salud laboral sean comunes a las empresas que comparten sede, lo que implica que la unificación no sea parcial, coexistiendo órganos separados para aquellas cuestiones que les sean privativas a los trabajadores a los que representan. Lo que, en suma, no es sino la transcripción parcial de la solución propuesta en estos casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo por el art. 39.3 LPRL.

Las competencias que ostentan los órganos especializados en materia de prevención de riesgos es otra materia de común abordaje en los Convenios, que proceden a elaborar listados en los que, en muchas ocasiones, es patente la influencia literal de los preceptos concordantes de la LPRL²³. Como ejemplo, véase el CC de Diario AS, art. 36, según el cual

²² Resulta paradigmático el CC del Diario El País SA, art. 60 “Según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales deberán existir Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, por contar con plantillas superiores a 50 trabajadores. Sobre la composición y competencias de estos Comités, se estará a lo dispuesto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que pudieran resultar aplicables”.

²³ Ello sin perjuicio de que en alguna ocasión se zanje el tema con la mención de dichos preceptos. Por todos, CC Diario ABC SL, art. 67: “De acuerdo con lo establecido en la LPRL

“El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los Centros de Trabajo de la Empresa que cuenten con 50 o más trabajadores, formado por los Delegados de Prevención que en función del número de trabajadores del Centro que corresponda y por un número igual de representantes de la Dirección, debiendo reunirse semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento. ...El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias: 1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. 2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. 3. En todo lo no previsto aquí, se estará a lo establecido al respecto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de rango reglamentario que se desarrollen y pudieran resultar aplicables”, remisión esta última que sigue a la reproducción sintética, pero inspirada literalmente, de lo dispuesto en el art. 39.1 de la LPRL.

Otros convenios, aunque se muestran fuertemente vinculados a la solución legal, presentan, adicionalmente, el interés de enunciar sistemáticamente ordenadas en un solo precepto, o en un corto número de preceptos, el conjunto de facultades y competencias de que dispone el CSSL en el marco normativo de la LPRL que, como se sabe, no es un prodigio de sistemática. Lo que resulta notable, más aún que lo expuesto hasta ahora, es la parquedad de atribución de competencias a los órganos especializados en materia de salud laboral por parte de la negociación colectiva en los sectores que analizamos, lo que indica una cierta inmadurez en la asimilación de las novedades normativas que impuso en su momento la Ley 31/1995.

3.3.5. Elencos de principios de la acción de la empresa en materia de prevención y de los correlativos deberes de los trabajadores en este ámbito

Se trata de un modelo de contenido frecuente, que tiende a concretar las exposiciones quizás en exceso principialistas de la LPRL, atribuyéndoles un contenido preciso que de alguna manera refuerce la seguridad

en su art. 38.2 respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, y el art. 39.2.b) que recoge las competencias y facultades de los CSSL, éstos realizarán con una periodicidad semestral visitas y revisiones de los puestos de trabajo en videoterminal o que revistan especial riesgos auditivo en sus respectivos centros de trabajo, de cara a proponer en su caso las medidas correctoras adecuadas”. Parecidamente, art. 48.4 CC de la FNMT-RCM: “Las competencias del CSS serán las establecidas en los arts. 38 y 39 de la ley 31/1995, así como cualquier otra que marque el desarrollo de la ley”.

jurídica de todos los sujetos implicados en la prevención de riesgos. Y se trata de un modelo paradójico, en la medida en que, a la vez que se bilateraliza la determinación de las prioridades de acción de la empresa en el ámbito de la prevención, a través del máximo modelo de bilateralización que es la negociación colectiva²⁴, a la vez se soslaya la potenciación de la intervención de los órganos especializados de los trabajadores, con lo que de algún modo la negociación reproduce la pauta notablemente reglamentista que ha caracterizado la prevención de riesgos en nuestro sistema.

Resulta notable, como muestra de esta tendencia negociadora, el contenido del CC de Unidad Editorial SA, cuyos arts. 39 y 40 establecen lo siguiente: art. 39 Obligaciones de la empresa: - La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente: a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa. c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales. d) Planificación adecuada de la prevención. e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia. f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma. g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

Respecto de los trabajadores, sigue disponiendo el art. 40 del CC: "Obligaciones de los trabajadores.1. Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente: a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las ins-

²⁴ Algún texto convencional se hace eco de esta peculiar forma de aproximarse a la salud laboral. Así, en el Anexo sobre innovación tecnológica al CC del Diario El País, art. 5, se establece que "ambas partes se comprometen a adaptar lo acordado, mediante la negociación de aspectos concretos, en el supuesto de que se produjeran modificaciones técnicas de importancia o se conociesen otros aspectos de la nueva tecnología que incidan en la salud laboral de los trabajadores.

trucciones recibidas de éste. c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. 2. La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos. 3. Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.”

Sin perjuicio de volver más tarde sobre el significado del listado transcrito, debe anticiparse que se encuentra reproducido textualmente en otros Convenios de empresa, no necesariamente del sector de Artes Gráficas ni de la misma provincia o sede geográfica de la empresa²⁵. Y que convive con

²⁵ Véase una reproducción literal del precepto transcrito en el CC de Editorial El Pueblo Vasco, arts. 37 y 38, que disponen, a su vez: “Obligaciones de la empresa. La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente: a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa. c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a valuación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales. d) Planificación adecuada de la prevención. e) Colaboración con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia. f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma. g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales. Artículo 38.- Obligaciones de los trabajadores. 1.- Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente: a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste. c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos

otros sistemas convencionales de predeterminación de actitudes, derechos y obligaciones de todos los sujetos implicados en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en la empresa. Por ejemplo, el CC del Diario ABC SL, art. 66.2 y 3, según los cuales “En cumplimiento del deber de protección, la Dirección de la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Dirección de la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la ley. La Dirección de la Empresa desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. 3. La Dirección de la Empresa deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y en particular las referidas a la evaluación de riesgos, adecuación de los equipos de trabajo, información, consulta y participación de los trabajadores a través de sus órganos de representación, formación en materia de prevención de riesgos, vigilancia de la salud, protección de la maternidad y de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y protección de los trabajadores temporales.”

O el modelo constituido por el art. 48 del CC de la FNMT-RCM :”El entorno laboral de los trabajadores de la FNMT-RCM es un medio en el que cada día se va incorporando nuevas materias, productos, herramientas y

de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. 2.- La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos, eximiendo a la empresa de cualquier responsabilidad al respecto, aunque no haya sancionado dicho incumplimiento, bastando la mera advertencia, la invitación al uso o la simple amonestación. 3.- Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto”.

maquinaria con el objeto de realizar los diferentes procesos de trabajo. Estos a su vez, vienen dados por los nuevos avances tecnológicos, la automatización de las tareas, la robotización y la integración informática en todos sus aspectos. A pesar de que los procesos científicos traen consigo, en la mayoría de las veces, menos riesgos que los existentes en la actualidad, no cabe duda, que la adaptación del trabajador a estos avances, puede ocasionar trastornos, desde un accidente, hasta una enfermedad profesional. Por ello, y dado que la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo de la FNMT-RCM que tenga como finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evaluación técnica y organizativa de la FNMT-RCM para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Para poder llevar a buen fin la seguridad y salud laboral será de aplicación en la FNMT-RCM la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante, teniendo el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible. Así mismo se tendrán en cuenta, en el caso de que exista un vacío normativo, las recomendaciones e instrucciones de los Organismos Nacionales e Internacionales sobre materias de seguridad y salud. En consonancia con lo expuesto, se aplicarán los siguientes criterios y declaraciones generales. 1.º Principios generales. -De la acción preventiva. La acción preventiva está inspirada en los siguientes principios: a) Evitar y combatir los riesgos en su origen. b) Evaluar aquellos que no se pueden evitar teniendo en cuenta la evolución de la técnica. c) Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que sea menos o no lo sea. d) Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas. e) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”.

La lectura de estos largos preceptos, que en muy poco amplían por ejemplo el listado de principios de la acción preventiva del art. 14 LPRL nos revela que, sin embargo, no son del todo inútiles. Además de por lo que contribuyen a incrementar el conocimiento y la divulgación del marco básico de derechos y deberes en materia de prevención de riesgos, las más de las veces estos textos convencionales constituyen un verdadero principio de diagnóstico de los principales problemas que en materia de prevención se detectan en la concreta empresa o el concreto centro de trabajo, con lo que ello trae consigo de tratarse de un diagnóstico compartido: la exposición continua a radiaciones propias de videoterminals o pantallas de visualización, el ruido excesivo, en fin, el avance tecnológico y el cambio en el modelo de ambiente laboral constituyen sin duda muestras de ese diagnóstico que, en cuanto tales, deben ser alentadas y extendidas por los interlocutores sociales.

3.3.6. *Grado de vinculabilidad que las normas convencionales atribuyen a las normas sobre prevención de riesgos, no sólo frente a las empresas, sino también frente a los trabajadores*

Una de las pautas más fiables para captar hasta qué punto los valores de la prevención y la lucha contra los riesgos para la salud y la integridad de los trabajadores se han interiorizado en la negociación la proporciona el listado de faltas y sanciones en el ámbito empresarial, o, en su caso, el tratamiento disciplinario de las infracciones a las normas en este ámbito, aunque no se integren propiamente en el capítulo disciplinario²⁶. A pesar de la trascendencia que esta materia suele tener en la mayor parte de los Convenios examinados hasta ahora, sorprende las pocas ocasiones en que se extraen las consecuencias contractuales del incumplimiento por el o los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención, pese a que no falten modelos adecuados en este sentido. Así sucede con CC como el del Diario ABC SL, art. 71.8, que califica como falta grave “la imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de seguridad e higiene. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada muy grave”, si bien el art. 72.11 no constituye la otra cara de este precepto, y añade algún requisito más, de manera que será falta muy grave “causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables”.

La aproximación disciplinaria a la materia de la prevención de riesgos no siempre tiene lugar de la misma manera. Unas veces, ya se ha visto, se constituyen sus infracciones en faltas laborales autónomas, normalmente situadas en los escalones más altos de gravedad, susceptibles incluso de acarrear el despido del trabajador incumplidor. Otras, se encubre la infracción en esta materia bajo la cobertura de la imprudencia, como origen de accidentes del trabajador o de sus compañeros²⁷. Y, en el máximo de la normalización, la tipificación específica desaparece.

Aunque la normativa disciplinaria constituya una sede en cierto modo secundaria para una normativa legal que se ha querido centrar más en evitar el daño que en sancionar su materialización, no puede desde-

²⁶ Es el caso, por ejemplo, del art. 38.2 del CC de Editorial El Pueblo Vasco: “la falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos, eximiendo a la empresa de cualquier responsabilidad al respecto, aunque no haya sancionado dicho incumplimiento, bastando la mera advertencia, la invitación al uso o la simple amonestación”. Exactamente igual, como se ha dicho, es el CC de Unidad Editorial, art. 40, si bien en éste se suprime la referencia a que la falta no tiene por qué ser sancionada.

²⁷ Art. 31 del CC de Diario As “(serán faltas graves) h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, será considerada como falta muy grave. En el mismo sentido, Diario El País art. 52 “h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, será considerada como falta muy grave. i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares”.

ñarse la importancia de los códigos disciplinarios a estos efectos, no sólo por su finalidad represivo, sino por lo que sus mandatos tienen de “legislador al revés” precisando obligaciones y matizando conductas que, de otro modo, quizás no serían percibidas como realmente vinculantes. Por eso tampoco estaría de más un mayor detenimiento en la tipificación de faltas que tienen su origen en la infracción de las normas sobre prevención de riesgos.

Capítulo XI

FORMACIÓN PROFESIONAL

1. INTRODUCCIÓN

Como es por todos sabido, la formación no tiene en nuestra norma estatutaria una regulación detallada y exhaustiva; es más, en muy pocas ocasiones, surge para el empleador una obligación formativa. A lo sumo, ésta se puede encontrar en artículos como el 11.2, 23 ó 52.b). En consecuencia, el tema formativo es una materia delegada, podría decirse, in extenso, a la negociación colectiva.

Los interlocutores sociales, desde 1992, están realizando una labor, digna de ser resaltada, en relación con la formación y, más exactamente, con la formación continua a través de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. Ahora bien, la articulación de estos Acuerdos no siempre responde a las necesidades formativas de los trabajadores, así como tampoco obliga, siempre y en todo caso, al empleador a ofertar una formación a sus trabajadores. Por esta razón, hay que llamar la atención sobre la importancia que los Convenios colectivos de ámbito inferior tienen al efecto. Unas veces haciendo nacer la correspondiente y oportuna obligación empresarial de formación, y otras, adaptando la formación a los requerimientos y necesidades de empresa y trabajadores.

En una primera aproximación, cabe afirmar que los Convenios tanto del sector de las Artes Gráficas como del sector del Papel manifiestan una clara voluntad o, si se prefiere, una apuesta decidida por el tema formativo. Cuestión distinta será averiguar si los términos de la regulación convencional se corresponde con esas declaraciones de intenciones o si, por contra, éstas no son más que meras declaraciones programáticas.

Realizada esta aclaración, se quiere comenzar indicando, con gran parte de los Convenios, que la formación de los trabajadores tiene claras y directas implicaciones tanto en el devenir de la empresa como en la empleabilidad de los propios trabajadores. Y esto último tanto cuando se cursa una formación profesionalizada —es decir, vinculada al puesto de trabajo— como una formación generalista. Aunque no puede ocultarse que esta última suscita enormes recelos en los empleadores. Y ello por dos motivos. Por un lado, porque no siempre la ven como una formación, que pueda revertir en la productividad de su empresa. Y por otro, por la posibilidad, con dicha formación, que tiene el trabajador de cambiar de empresa debido a los conocimientos adquiridos.

Dentro de estas consideraciones preliminares hay que destacar que la mayoría de los Convenios de los sectores del papel y de las Artes Gráficas manifiestan la significación que tiene la formación; sobre todo y principalmente, cuando se trata de una formación profesionalizada.

En el sector del Papel, se encuentran declaraciones como que “*ambas representaciones, convencidas de la importancia de la formación y el perfeccionamiento profesional*”¹, deciden adoptar una serie de medidas, en esta dirección, con el “*deseo mutuo de impulsarla*”². En otros casos, estas declaraciones focalizan su atención en el trabajador al indicar que “*ambas representaciones consideran deber primordial atender a la formación del personal en los campos profesional y humanístico, que posibiliten un nivel de cualificación adecuado y ayuden a mejorar el clima laboral*”³; mientras que unas terceras no excluyen la trascendencia que para la empresa tiene un acertado y adecuado sistema formativo; o sea, resaltan sus implicaciones, fundamentalmente, en la competitividad de la empresa⁴. Y en este mismo orden de intenciones, hay preceptos convencionales que determinan, con gran precisión, los objetivos de esta formación. No limitándose, en exclusiva, a la competitividad de la empresa sino también a que con ésta se “*favorecerá... la flexibilidad interna que facilite la adaptación a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional y en suma, la promoción de los trabajadores*”⁵.

Por su parte, el sector de las Artes Gráficas y, del mismo modo, el de la Prensa⁶, tampoco permanecen ajenos a este tipo de manifestaciones.

¹ Arts. 31 del Convenio de Smurfit Nervión, SA o 31 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta).

² Art. 26 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren).

³ Art. 17.1 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

⁴ Por ejemplo, el art. 68 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA afirma que “la formación profesional es un factor decisivo... para aumentar la competitividad de las empresas”. También en este sentido, arts. 64 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosa, SA y 23 del Convenio de Papresa, SA.

⁵ Art. 10 del Convenio de Pastguren, SL.

⁶ Así y por todos, el art. 29 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA que estipula que “la empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto”.

Suficientemente ilustrativo, a estos efectos, es el Convenio de Rotativa de Estella, SA. De acuerdo con éste, “*se considera que la formación es un factor estratégico tanto para la competitividad de la Empresa como para el desarrollo, la promoción y la empleabilidad de los trabajadores*” –art. 23–⁷.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN EN EL SECTOR DEL PAPEL

2.1. En el sector a nivel nacional

No existe una estadística global que evidencie la intensidad de la acción formativa en los sectores que se analizan, a pesar de los esfuerzos del MTAS y de FORCEM, a través de sus Comisiones Sectoriales, de manera que difícilmente podrán hacerse estimaciones de la actitud de las partes frente a la formación, medida en el más fiable de los criterios: la impartición de la misma a través de alguno de los cauces previstos en nuestro Ordenamiento. Comoquiera que sea, la negociación sobre esta materia en el nivel sectorial de rama es sumamente escasa. Se limita, sustancialmente, a regular los permisos para exámenes –queda remitida la referencia a los contratos formativos al apartado correspondiente–, y a remitir a lo dispuesto en materia de formación a lo dispuesto en el correspondiente Acuerdo de Formación continua y al concreto Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el sector del Papel, BOE 1 agosto 2001. (arts. 10.1.3.e) y 17.3 CC Papel nacional) suscrito por FIA-UGT, FESPACE-CCOO y ASPAPEL (Asociación Nacional de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón). El citado acuerdo suscribe, como es lógico, el conjunto de principios que inspiran el Acuerdo interconfederal del que trae causa, hasta el extremo de que en la remisión se agota su contenido normativo, sin perjuicio de la aprobación del Reglamento de funcionamiento de la comisión Sectorial⁸. Al mismo tiempo, en el posterior

⁷ De forma parecida, arts. 28 del Convenio de Equipo de Información, SL y 74 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

⁸ Por lo demás, y como suele ser común en este tipo de Acuerdos, la trascendencia de la comisión Sectorial no es desdeñable en el impulso de la formación en el sector. *Vid.* art. 7 del Acuerdo de 1998, al que remite el Convenio (tras haber modificado su composición, elevándola a 18 miembros) “7.1 Constitución: Se constituirá una Comisión Paritaria Estatal del Sector de Pastas, Papel y Cartón, que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo (dos UGT y dos CC.OO.) y cuatro representantes de ASPAPEL, e igual número de suplentes. Las decisiones de esta Comisión Paritaria Sectorial se adoptarán por acuerdo conjunto de los vocales representantes de las organizaciones sindicales y de los de la representación patronal de ASPAPEL. La adhesión a este II Acuerdo Sectorial de cualquier nueva organización sindical o patronal firmantes del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, conllevará la correspondiente ampliación de sus miembros, de manera que se respete la proporcionalidad de la representación de las organizaciones suscribientes antes indicadas. 7.2 Funciones: La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones: A) Velar por el cumplimiento de este Acuerdo sectorial, sin perjuicio de las competencias atribuidas al II Acuerdo Nacional de Formación

CC estatal, se asume y prorroga el contenido del Acuerdo sectorial suscrito bajo la vigencia del II Acuerdo de Formación Continua (BOE de 29 enero de 1998), suscrito por las mismas organizaciones que reiteran el compromiso al respecto.

El diseño del Acuerdo sectorial sigue muy de cerca el propio del II Acuerdo, al que complementa, y distingue en el marco del sector del Papel dos tipos de planes de formación: los de empresa de más de 100 trabajadores como regla general (incluidos los grupos de empresas, frecuentes en el sector) y los agrupados, dirigidos a empresas *“en las que dada su dimensión, características y ausencia de estructura formativa adecuada” sea aconsejable optar por este segundo modelo, siempre que el conjunto de empresas agrupadas sume al menos 100 trabajadores, y el plan en sí sea promovido por “organizaciones empresariales y/o sindicales representativas en el ámbito sectorial y/o territorial correspondiente”* (art. 4).

Las orientaciones de los cursos deberán ser decididas por sus promotores y, en última instancia, por la Comisión Sectorial, sin perjuicio de lo cual, el art. 5 del Acuerdo proporciona una serie de criterios-guía, de temas de interés sobre los que prioritariamente ha de versar la formación, y que evidencian la preocupación de los firmantes por la reconversión y la innovación tecnológicas, junto a algún área material novedosa, como la atención al medio ambiente⁹.

Continua. B) Velar por el cumplimiento del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito del Sector de Pastas, Papel y Cartón. C) Establecer los criterios señalados en el artículo 10 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, para los planes de formación. D) Acordar las propuestas de aprobación de las solicitudes de Planes Agrupados Sectoriales de Formación así como las de medidas complementarias y de acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito del presente Acuerdo estatal de referencia y elevarlas para su propuesta de financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, tras recibir los informes técnicos de los organismos de la FORCEM. E) Elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua el informe de los planes de empresa amparados por el presente Acuerdo específico Estatal del Sector de Pastas, Papel y Cartón. F) Colaborar con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua en el seguimiento de la ejecución de las iniciativas de formación aprobadas en el ámbito del Sector de Pastas, Papel y Cartón. G) Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional. H) Elaborar estudios e investigaciones para el Sector de Pastas, Papel y Cartón. A tal efecto se tendrá en cuenta la información disponible, tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse. I) Aprobar el Reglamento de funcionamiento, de acuerdo con lo establecido en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua. J) Resolver las discrepancias surgidas en el tratamiento previsto en el artículo 15 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua respecto a planes de formación de empresa en el ámbito del Sector de Pasta, Papel y Cartón. K) Formular propuestas en relación al establecimiento de niveles de formación continua para su certificación en correspondencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones. L) Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las empresas del sector. M) Emitir informes en aquellos casos en que se le solicite con referencia a temas de su competencia. N) Realizar una memoria anual sobre aplicación del acuerdo en el ámbito del Sector de Pastas, Papel y Cartón.

⁹ Artículo 5. Pautas generales orientadas para la elaboración de los planes de formación. Sin perjuicio de los criterios prioritarios y concretos que la correspondiente Comisión Pari-

La regulación –muy breve y repleta de remisiones– del régimen de los permisos individuales de formación, (art. 10) y de las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación (art. 11) culmina la planificación formativa en el ámbito sectorial. De este modo, es en la aplicación concreta, para cada Plan de formación, y en los acuerdos de la comisión Sectorial donde se deberá buscar el fruto de los esfuerzos negociadores en este sentido.

2.2. En los sectores de ámbito inferior al nacional

La negociación sectorial a nivel inferior al estatal, como ya hemos visto, se está iniciando, de ahí que no existan líneas de tendencia absolutamente consolidadas. No obstante, el CC de Fabricación de Pastas de Guipúzcoa, que la manifiesta, se aparta en buena medida de las pautas que se han descrito, siquiera sea porque se desarrolla en el contexto normativo de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y sobre todo en sus peculiaridades de gestión, diversas de los operantes en el resto de las CCAA.

Así las cosas, en el CC citado, art. 72, se subraya conjuntamente la importancia de la formación en el sector y la necesidad de que ésta sea permanente, para la mejora de la competitividad de las empresas y el mantenimiento del empleo, y se prevé la constitución de una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por representantes de las organizaciones firmantes –UGT, con 1; CCOO, con 2; LAB con 2 y ELA, con 4; y el mismo número de miembros por parte de la organización empresarial–, para la promoción y el control del desenvolvimiento de la formación continua en el sector y para el informe en la tramitación de planes de formación que excedan del ámbito de la Comunidad Autónoma.

Más original resulta la previsión, imperativa, de que en cada empresa se constituya *“una Comisión Paritaria de Empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación de la misma, así como determinar, en su caso, los cursos que sean de interés para la*

taria Sectorial determine en orden a la financiación de los planes, para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, los planes de formación, tanto de empresa como agrupados, deberán elaborarse con arreglo a las siguientes pautas orientadoras: a) Prioridades de las acciones a desarrollar: Aquellas que en el ámbito de cada plan de formación sean consideradas más convenientes por los promotores del mismo, aportando las razones en que se basen. No obstante, y como orientaciones y de forma no exhaustiva, se señalan las siguientes: Incorporación de nuevas tecnologías, adaptación, a nuevos modelos organizativos y aplicación de la normativa vigente. Eficacia organizativa y de gestión empresarial. Reducción de costes. Aumento de la productividad. Optimización de la calidad del servicio al cliente. Atención al medio ambiente. Reconversión profesional. Mejora de la seguridad e higiene y salud laboral. Y en general cualquier otra actividad que pueda contribuir al perfeccionamiento de los trabajadores. b) Orientación de colectivos preferentemente afectables: se consideren colectivos prioritarios aquellos susceptibles de: reconversión, cambios de puestos de trabajo y reciclaje profesional. Mejora de la gestión. Formación especializada y nuevas tecnologías. Mayores de cuarenta y cinco años, jóvenes, mujeres. En todo caso, colectivos que concuerdan con las orientaciones del apartado a).

actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/la trabajador/a, y los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos" (art. 72 *in fine*). Se trata de un impulso orgánico a la acción formativa a nivel de empresa que no suele tener correlativo en el sector.

Más especializada es la regulación sobre formación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (art. 16.2) que han de recibir los Delegados de Prevención que, probablemente por la influencia de la ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, presenta mayor acabado técnico que la regulación general. De este modo, la formación, que deberá ser dispensada por la empresa por medios propios o concertados externos, *"deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario"*. El tiempo invertido en la formación será considerado, además, como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá repercutir sobre el trabajador, debiendo la empresa otorgar los permisos necesarios. *"En caso de denegación resolverá la Mesa negociadora Permanente"*.

2.3. La negociación a nivel de empresa

En el ámbito de los Convenios de Empresa, la regulación de la materia formativa no es demasiado extensa, si bien hay que destacar que, en la brevedad común, existe una cierta mayor extensión material en el grupo de Convenios suscritos por empresas del País Vasco. En efecto, en algunos de ellos se reconoce expresamente la importancia de la formación en el ámbito preventivo¹⁰, recogiendo las pautas del Convenio provincial correspondiente, y se detalla algo más la regulación de la formación profesional en el ámbito de la empresa.

De este modo, en el CC de Azcoaga se regula la formación profesional con una doble aproximación: en primer lugar, como componente necesario de la promoción del trabajador, de modo que, antes de ser sometidos a la valoración del puesto de trabajo, los candidatos han de someterse obligatoriamente a un periodo de formación¹¹, que podrá ser interrumpido por decisión empresarial si *"ésta (sic) causara un perjuicio evidente en el nuevo puesto"* (art. 6.4.4.1.e y f). En segundo lugar, el tratamiento de la formación es ya general, para todos los trabajadores, y a estos efectos, en el art. 6.4.3.4, dedicado a la formación continua, se recoge el compromiso de la empresa de financiar los cursos que los trabajadores reciban en estudios *"de formación profesional, lenguas y formación específica sobre el puesto de trabajo"*, dicha financiación será acordada por la empresa,

¹⁰ Por todos, CC Azcoaga, art. 11.1: *"La posible asistencia a cursos en materia aplicable a la empresa (prevención de riesgos) será establecido (sic) por el Delegado de Prevención de riesgos laborales y la Dirección de empresa de mutuo acuerdo"*, y en parecidos términos se enuncia la obligación de la empresa de organizar cursos de formación en prevención en el CC de Smurfit Nervión, art. 33.

¹¹ En parecidos términos, CC Smurfit Ibersac, art. 28 e).

que deberá hacer explícitos, ante los Delegados de Personal, los motivos que le hayan impulsado a conceder o denegar la financiación. No obstante, la financiación se entenderá concedida si se trata de estudios “*en organismos públicos, fuera de las horas de trabajo, sean estudios de carácter oficial, no afecten a la organización del trabajo... y su coste sea inferior a 600 euros/año*”. Dentro de la jornada de trabajo es posible que se realicen estudios financiados por la empresa, pero en condiciones específicas: “*siempre que la organización del trabajo lo permita, informando en la reunión a mantener con los delegados de personal, de la decisión al respecto. El importe a financiar será, en principio, el valor de los cursos, un 50% a la presentación de los justificantes de pago y el restante a la presentación de los certificados de aprovechamiento*”. Quedan en la sombra algunos aspectos trascendentes del régimen jurídico de la formación en este ámbito –y no es el menos importante precisar qué sucederá con el 50% de financiación si el rendimiento del trabajador no fuera satisfactorio– pero de todos modos lo expuesto basta para captar hasta qué punto la formación en esta empresa no parece planificada, sino que en buena parte descansa en las iniciativas singulares de los trabajadores.

En el CC de Smurfit Nervión, art. 31, la aproximación a la formación profesional es distinta por varios motivos. En primer lugar, porque la decide de la empresa, si bien el Comité de Empresa podrá proponer la realización de acciones formativas –cuyo rechazo por la empresa deberá ser adecuadamente justificado por ésta–. En buena parte por el protagonismo de la empresa en el diseño de la acción formativa, quedan más desdibujados los temas de si ha de recibirse o no formación en el curso de la jornada de trabajo¹², y, sobre todo, la asistencia a los referidos cursos se diseña como una obligación del trabajador cuando el objeto de los mismos sea “*conocer, adaptarse o utilizar nuevos medios introducidos en cualquiera de los procesos o procedimientos de la empresa, introducir tecnología más avanzada o para mejorar resultados*”, de ahí que la inasistencia “*deberá ser justificada por escrito*” (art. 32).

Como se ha dicho más arriba, en los Convenios de empresa del sector Papel del resto de España la regulación de la formación profesional es aún más breve que la hasta ahora expuesta, haciéndose las más de las veces una referencia a ella puramente circunstancial¹³ o bien en el marco de los permisos retribuidos¹⁴. No obstante, existen algunos ejemplo de regula-

¹² En caso de recibirse formación fuera de la jornada de trabajo, “el personal aportará el 25% del tiempo, y el otro 75% será retribuido con el importe que según el Escalón, se indica en el Anexo IV y en concepto de “Complemento de Ayuda a Formación”.

¹³ Sería el caso del CC de Industrias Celulosa Aragonesa, art. 11 “*igualmente se utilizará también estos días de sobrante para la formación del personal con vistas, no sólo a posibles promociones, sino igualmente para facilitarse el cubrir de forma efectiva las ausencias que puedan producirse en puestos de mayor responsabilidad*” (días de sobrante son el exceso entre la determinación convencional de los ciclos de trabajo y el máximo de horas de trabajo pactadas anualmente).

¹⁴ Es el caso del CC de ENCE Pontevedra, art. 4.5, el trabajador podrá faltar al trabajo “*por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la for-*

ción a nivel de empresa algo más detallada. Tal sucede en el CC de ENCE Huelva, Disposición Adicional 2¹⁵, que potencia el protagonismo de la dirección de la empresa en el momento de perfilar la acción formativa en la empresa, sin perjuicio de la instauración de una Comisión *ad hoc*, con el objetivo de hacer sugerencias en este ámbito, ser informada de los planes anuales antes de su ejecución y participar en la implicación de los trabajadores en las acciones formativas y en el proceso de evaluación una vez que éstas han concluido.

3. LA NEGOCIACIÓN EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS, EDICIÓN Y PRENSA

3.1. La negociación a nivel estatal

La regulación de la formación profesional en los Convenios nacionales de rama de Artes Gráficas y Prensa, Diaria y no Diaria, es francamente escueta, llenando el vacío de los respectivos textos con la remisión a los correspondientes Acuerdos sectoriales, cuyos contenidos asumen¹⁶. Es por esa razón que los acuerdos sectoriales constituyen el verdadero eje de la ordenación de la formación profesional en este sector.

En el caso de Artes Gráficas tal acuerdo sectorial resulta ser el suscrito por las partes firmantes del Convenio nacional y publicado en el BOE de 2 de octubre de 2001, por el que se acuerda la adhesión del sector al III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Se trata de un Acuerdo de duración prevista hasta el 31 de diciembre de 2004¹⁷, que, lógicamente, enlaza con las actividades ya desarrolladas en el ámbito de la formación continua, reiterando aquellos principios que se estiman básicos: el protagonismo de los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores en el desarrollo

mación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente". Parecidamente el CC de Cartonera Archipiélago SA, art. 16.8, que reconoce a los trabajadores el derecho a ausentarse "el tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, EGB, BUP, Universitarios con previo aviso y posterior justificación".

¹⁵ "Formación.- La Empresa y el Comité de Empresa son conscientes de que la formación es condición indispensable para mejorar la competitividad, la calidad, el desarrollo tecnológico de esta fábrica, y la capacidad y aptitud de las personas que trabajan en ella. De acuerdo con esto, la Dirección elaborará un Plan Anual de Formación, siguiendo la normativa y procedimientos establecidos. Todo el personal colaborará en la formación general y específica. Se nombrará una Comisión de Formación, integrada por tres miembros designados por el Comité, tres miembros designados por la Dirección y un Presidente designado por ésta. Esta Comisión tendrá las funciones siguientes: a) Recibir información de los planes anuales de formación antes de su aprobación. b) Aportar a la Dirección las sugerencias que considere oportunas para su mejora antes de su implantación. c) Contribuir al desarrollo de la participación de todos en la ejecución de la formación general y específica. d) Participar en la evaluación de los resultados finales de la aplicación del plan y en la corrección de las desviaciones".

¹⁶ Arts. 6.4.3.4 CC Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón; art. 12 CC Prensa no Diaria y art. 9 del CC de Prensa Diaria.

¹⁷ Prorrogable en la medida en que lo sea el III Acuerdo al que se adhieren sus firmantes.

del subsistema de formación profesional continua, su aplicación en todo el territorio español, la libertad de adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja” (Preámbulo del acuerdo). Como principales novedades, las partes firmantes señalan a la extensión de las actividades formativas a las empresas de economía social del sector –continuando el proceso de ampliación subjetivo iniciado ya con el II Acuerdo–, y la modificación del modelo de gestión, que ahora se encomienda a una fundación tripartita en que, junto a las asociaciones sindicales y empresariales, se sitúe también la Administración, para “*simplificar y agilizar el proceso y la tramitación de las iniciativas formativas mediante la aplicación de los criterios y requisitos propios del procedimiento administrativo*”.

El ámbito funcional del Acuerdo se señala en el art. 4, y en buena medida se hace eco de antiguas peticiones del ámbito del sector que se remontan a las Ordenanzas Laborales, aunque no se mencionen y se remitan al articulado del III Acuerdo Nacional: “*Quedan sujetos al campo de aplicación de este Acuerdo todas las iniciativas formativas desarrolladas por las organizaciones sindicales y por las asociaciones empresariales con representatividad en el sector de Artes Gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares, así como por las empresas cuyas actividades productivas se ejerzan en éste, siempre que estén dirigidas al conjunto de los trabajadores asalariados que satisfagan cuota de formación profesional, y a aquellos colectivos a los que se refiere la disposición adicional segunda del III ANFC, en concreto los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, los afiliados al Régimen Especial de Autónomos, los trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos y fijos periódicos en sus períodos de no ocupación), los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo y los acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado*”.

Como en la inmensa mayoría de los Acuerdos de adhesión, las modalidades formativas son las mismas recogidas en el III ANFC: a) planes de empresa, para aquellas con una plantilla superior a 100 trabajadores, o para grupos de empresa que, sumadas las plantillas de las que los componen, alcancen la indicada cifra; b) planes agrupados o sectoriales, que alcancen como mínimo a los 100 trabajadores que constituye el tope mínimo; y c) acciones complementarias y de acompañamiento para detectar las necesidades formativas y la elaboración de herramientas o metodologías aplicables a la formación continua (arts. 7 a 9). Curiosamente, y, a diferencia de lo que sucede en el sector del Papel, en Artes gráficas no se enuncian ni aún como ejemplo, posibles líneas prioritarias en materia de formación, remitiendo a la Comisión Paritaria Sectorial la determinación y concreción en estos extremos.

Junto a las actividades formativas, se regulan en el Acuerdo las peculiaridades de los Permisos Individuales de Formación (art. 10), para participar en actividades formativas integradas en las acciones financiadas en el plan de formación de empresa o agrupado; dirigidas “*al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o*

su formación personal” y que estén reconocidas por una titulación oficial. Obviamente, ha de tratarse de cursos presenciales, y los permisos no podrán exceder de 200 horas anuales, que serán retribuidas mediante el abono de una cantidad equivalente al salario base mensual del trabajador, más la antigüedad y los complementos fijos.

En los subsectores de prensa Prensa, Diaria y no Diaria, los respectivos Convenios son sorprendentemente diversos. De este modo, el CC de Prensa no Diaria ni siquiera se mencione la materia, dándole el máximo protagonismo al correspondiente Acuerdo Sectorial (el vigente, publicado en el BOE de 20 de abril de 2001, de adhesión al III ANFC); en cambio, en el CC de Prensa Diaria se regula reiteradamente la materia.

En primer lugar –como en el sector de Prensa no Diaria– para otorgar el correspondiente protagonismo al Acuerdo Sectorial sobre Formación Continua (BOE 14 junio 2002)–, el art. 9 del CC estatal¹⁸ manifiesta la adhesión de las partes al III ANFC, si bien en ambos casos los respectivos Acuerdos sólo se refieren al funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente, en las que residen las facultades de concreción de las prioridades formativas de ambos subsectores.

Asimismo, el citado art. 9 del CC de Prensa Diaria contiene declaraciones generales sin concreción, pero con indudable valor interpretativo: las relativas al derecho de los trabajadores a obtener los permisos para participar en cursos de formación o a adaptar sus jornadas de trabajo, siempre que los cursos hayan sido organizados por las empresas respectivas. De interés resulta también la proclamación del compromiso de las empresas del sector de “*velar de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal*”, que parece apuntar a una obligación empresarial de formar en términos tan imprecisos como amplios, si comparados con el silencio tan abundante al respecto en la negociación colectiva española.

Finalmente, la alusión a la formación de los trabajadores se cierra con la previsión de permisos, de licencias retribuidas (art. 38 c) “*Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados en la legislación vigente*”, en términos literalmente coincidentes con los empleados en el sector del Papel.

¹⁸ Artículo 9. Formación Profesional.I. Las empresas y centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en todos sus términos el III Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector. II. Las partes se comprometen a suscribir cualquier otro acuerdo de naturaleza interconfederal que se firme a futuro. III. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos podrán participar en el desarrollo de los planes de formación de la empresa. IV. Las empresas velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por las empresas, los trabajadores tendrán derecho a: a) Adaptar su jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. V. Para ejercitar los anteriores derechos, será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que no perjudique el ejercicio del derecho el correcto funcionamiento del proceso productivo.

3.2. La negociación en Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal

Como es sabido, dentro del sector de Artes Gráficas, la negociación a nivel provincial o de Comunidad Autónoma se ha desarrollado en Galicia, para Editoriales, y en el País Vasco –provincia a provincia– y Navarra para Artes Gráficas en general.

En el CC de Guipúzcoa se aborda la formación profesional desde una perspectiva clásica: los estudios del trabajador pueden generar en éste derecho a solicitar excedencia, incluso si lleva trabajando en la empresa menos de un año, con una duración no superior a 6 meses, y con derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo al concluir este periodo (art. 39), aunque curiosamente los exámenes no se mencionen en el art. 38, dedicado a los permisos.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos, se reconoce el derecho del trabajador singular a recibir suficiente formación en este ámbito (art. 53). Y, finalmente, en el art. 73, ambas partes reconocen *“la necesidad de la formación permanente de los trabajadores”*, creándose una Comisión Paritaria de Formación Continua con 7 representantes de ADEGI y 7 representantes sindicales (de ellos, 5 son de LAB y 2 de CCOO). Dicha Comisión será informada de los planes dirigidos al conjunto de las empresas del sector y promoverá en éste la formación, así como aprobará y evaluará los planes de formación interempresariales presentados.

Por su parte, en cada empresa se ha de constituir una Comisión Paritaria de empresa para analizar las necesidades de formación en la misma y determinar en su caso los cursos a realizar. En el caso de que en la empresa no existieran representantes de los trabajadores *“será facultad de la Comisión Paritaria de Formación continua del presente Convenio Colectivo Básico, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la Entidad Gestora”* de la formación en el País Vasco.

En el CC de Artes Gráficas de Vizcaya, en cambio, no contiene una regulación integrada de la formación profesional, aunque se trata de una institución que aparece de forma recurrente, al abordarse materias como los permisos, pues el trabajador tendrá derecho a permiso *“por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros”* (art. 8.4.f). O también al preverse la necesidad de que las empresas faciliten a sus trabajadores el acceso a clases de euskera *“(que) recibirán las enseñanzas en centros homologados libremente elegidos, fuera de su jornada laboral. Los costos correspondientes serán pagados en principio por el operario, y serán reintegrados por la empresa, previa presentación del justificante de los mismos, así como de su asistencia y aprovechamiento”* (art. 9.4). La formación a cargo de la empresa está prevista en el art. 6.5.53, pudiendo organizarla la propia empresa o bien

“enviar a sus trabajadores a centros preparados a tal efecto”, debiendo los trabajadores “colaborar con las medidas que adopten las empresas”. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados de estas iniciativas, su contenido y desarrollo, y podrán hacer las sugerencias que consideren oportunas.

Por último, merece reseñarse el tratamiento premial de la formación, de tal suerte que el afán de incrementar los propios conocimientos profesionales del trabajador puede ser objeto de premio, y las becas o ayudas de estudio pueden ser usadas como premios de los trabajadores que se han hecho acreedores de los mismos¹⁹.

En el subsector de Editoriales en Galicia, el CC de Comunidad Autónoma regula en general la formación profesional en el art. 8, en términos muy semejantes a los que hemos visto en el art. 6 del Convenio de Vizcaya²⁰, esto es, reconociendo a las empresas el derecho de organizar cursos de formación, y la obligación de los trabajadores de colaborar en ellos. Desde la perspectiva colectiva, reconociendo el derecho de información pasiva y de hacer sugerencias de los representantes de los trabajadores, y la constitución de una Comisión Paritaria sectorial en materia de formación, para el cumplimiento de lo dispuesto en el III Acuerdo NFC, al que se adhieren los firmantes del Convenio.

En la misma línea de proclamaciones generales, el art. 5.2 reconoce como facultad de la dirección de la empresa “dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover...la mejor formación profesional de los trabajadores y trabajadoras”, y el art. 5.4 reconoce como derecho de los trabajadores “recibir formación lingüística para mejorar el servicio al público en su puesto de trabajo”.

3.3. La negociación a nivel de empresa en materia de formación

La negociación a nivel de empresa en los sectores considerados dedica una atención relativamente intensa a las diversas cuestiones vinculadas con la formación profesional, y, de alguna manera, se hace eco de las muy

¹⁹ Art. 11.1.2.6.- “Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores”, siendo éste uno de los valores a recompensar. Por su parte, el ar. 11.1.3 preve como premio posible “2. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio”.

²⁰ “8. Formación laboral. Las empresas podrán organizar cursos de formación profesional, por personal especializado, o enviar a sus trabajadores a los centros preparados a tal efecto. Los trabajadores y trabajadoras deberán colaborar con las medidas que adopten las empresas, y éstas informarán a los representantes legales de los trabajadores sobre el contenido y desarrollo de las mismas, pudiendo presentar las sugerencias que consideren interesantes para el cumplimiento de los fines propuestos. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 2000. Se creará una comisión paritaria que se ocupará de gestionar los fondos de formación y de organizar cursos”.

distintas aproximaciones que se ha producido en relación con esta cuestión, sobre todo a partir de los años 90. De ese modo, es perceptible cómo se entrecruzan Convenios que agotan su atención por la formación profesional en la regulación de los permisos para exámenes de los trabajadores que cursen algún tipo de estudios –en la línea que abre el art. 23 ET– y otros que acogen una visión más integrada de la formación, no sólo como causa de interferencias con el trabajo, sino como una actividad que incide muy profundamente en el correcto desenvolvimiento del trabajo y que integra de forma indudable el bagaje profesional de los trabajadores.

Por la diversidad de ópticas de los Convenios, nosotros comenzaremos a examinar la formación en aquellos Convenios que realizan un mayor esfuerzo integrador del régimen jurídico de la formación, y dejaremos para el final las cuestiones más clásicas, como el régimen de los permisos o excedencias formativas, y las licencias para exámenes.

En principio, como ya se ha apuntado, una parte relevante de los Convenios de los sectores estudiados –sobre todo lo de Artes Gráficas, pero también hay alguno de empresas del sector de fabricación de papel²¹–acogen expresamente la importancia que la formación de los trabajadores posee también desde la óptica de la empresa, y abren la regulación del tema, o de temas conexos como la clasificación profesional, por ejemplo, con declaraciones conjuntas de las partes firmantes acerca de la trascendencia de las cuestiones formativas para la propia política de recursos humanos de la empresa. Puede servir como ejemplo de las declaraciones descritas la siguiente: “*Se considera que la formación es un factor estratégico tanto para la competitividad de la empresa como para el desarrollo, la promoción y la empleabilidad de los trabajadores*”²². Una declaración que es seguida en los Convenios de otras empresas del sector de Artes Gráficas y Edición, a veces con fórmulas de redacción muy similares entre sí²³.

²¹ Es el caso, por ejemplo, del CC de Daniel Aguiló, en su centro de Zaragoza: la formación profesional es “*factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores, para aumentar la competitividad de la empresa así como afrontar (sic) el reto que supone la realización del mercado interior europeo*” (art. 64); ó Pastguren Vizcaya, art. 8, para alcanzar niveles óptimos de productividad y calidad “*ello se posibilitará a través de una actitud activa y responsable de la dirección y trabajadores, complementándose los sistemas organizativos, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas*”.

²² CC Rotativas de Estella, art. 23. También resulta muy significativa la expresión del CC de Editorial del Pueblo Vasco, art. 47: “*la formación profesional en todas sus modalidades debe ser considerada como elemento dinamizador que acompaña al desarrollo de la empresa a largo plazo, permite la elaboración de productos de mayor calidad que favorecen la mayor competitividad de nuestra empresa y hacen posible la promoción social integral del trabajador*”.

²³ Ediciones Primera Plana, Artículo 40. Formación profesional, cultural y recreativa: “*La Empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto...*”. Equipo de Información, Art. 28. Formación profesional, cultural y recreativa: “*La empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad producto*”; Diario Odiel Press, artículo 29: “*La empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mayor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto*”.

En otras ocasiones, la referencia a la formación de los trabajadores, y a la actitud de la empresa ante ella, no se aborda de esta manera bilateral, sino como un interés, parece que preeminentemente de los trabajadores, que la empresa considera legítimo, y se compromete a facilitar en su ejercicio, o aún a fomentar, mediante la dinamización de la actividad formativa en la empresa, como lo hace por ejemplo esta cláusula convencional: *“Los trabajadores tendrán derecho a la asistencia a cursillos y/o actividades de interés para la formación profesional, siempre que no afecte al funcionamiento normal del puesto de trabajo o departamento al que pertenezca. La empresa facilitará a sus empleados la asistencia a aquellos cursillos de formación que se consideren convenientes para mejorar”*²⁴.

Frecuente resulta también en estas declaraciones generales, la visión funcional de la formación, como instrumento que permita la adaptación del personal a las modificaciones tecnológicas ya introducidas o en trance de introducción, casi, como una herramienta para prevenir la obsolescencia de los recursos humanos. Así lo admite palmariamente algún Convenio, en cláusulas como ésta: *“La empresa muestra su disposición a realizar aquellos cursos de reciclaje que, debido a la obsolescencia técnica, deban realizarse para coadyuvar al mejor aprovechamiento de los recursos humanos existentes”*²⁵, y, más diplomáticamente, así lo reconoce también otra significativa muestra de Convenios²⁶.

Las declaraciones generales sobre la trascendencia de la acción formativa en la empresa no siempre se acompañan, sin embargo, de una planificación adecuada de la misma en el contexto empresarial. Ello no obstante, existen ejemplos notorios de Convenios que han asumido el esfuerzo de diseñar la planificación formativa, bien sea a través de la regulación directa, bien sea a través del establecimiento de procedi-

²⁴ CC Editorial Extremadura, art. 31; revela una filosofía semejante el CC de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, art. 10: *“La empresa velará por la actualización de conocimientos por parte del personal, y en consecuencia, los trabajadores podrán ejercitar su derecho a seguir cursos de formación y perfeccionamiento profesional siendo, en todo caso, requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado”*; ó CC de Komunikalbideak, art. 12: *“Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la empresa pueda concertar con las escuelas técnicas o de formación profesional, la Dirección fomentará la formación para el personal de plantilla, mediante propuestas que faciliten la capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades”*; CC Editorial Leonic Rodríguez, art. 10.2: *“Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria”*.

²⁵ CC Ediciones Primera Plana, Disposición Final 4ª.

²⁶ CC Desarrollo y Publicidad de Castilla La Mancha, art. 11: *“La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la introducción de nuevos proyectos tecnológicos, siempre que modifiquen las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, ofreciendo al tiempo los correspondientes cursos de adaptación y reciclaje si fueran precisos para la adecuada formación de los trabajadores con los nuevos medios a utilizar”*; Prensa Asturiana, art. 35: *“La empresa y los trabajadores promoverán la formación y especialización de los trabajadores de acuerdo con los cambios tecnológicos y profesionales que se produzcan”*.

mientos internos a la empresa que permitan en un momento ulterior realizar la planificación²⁷. Ello en el bien entendido que no siempre el procedimiento regulado intensifica la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de dichos planes. De hecho, en buena parte de los casos la implicación del Comité o los Delegados de Personal no suele exceder del derecho de información pasiva de un programa formativo estructurado por la Dirección, reduciendo el nivel de participación previsto con carácter general por el art. 64.4.c) del ET²⁸, en lo que puede apuntarse a un exceso convencional, habida cuenta de que las disposiciones del art. 64 ET constituyen una versión legislativa sometida a criterios propios de la norma mínima. En suma, en una parte significativa de Convenios los representantes de los trabajadores no son oídos; son informados, aunque luego se les requiera para participar en la ejecución de los planes de formación.

Así las cosas, los planes de formación que se establecen en los Convenios Colectivos de empresas de los sectores considerados, se diseñan

²⁷ Un ejemplo de estos procedimientos es el que proporciona el CC de Ediciones Primera Plana, art. 40: “La Empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto, para ello se crea una comisión paritaria compuesta por representantes de las empresas y del Comité de Grupo de Empresas, que elaborará y establecerá anualmente el Plan de Formación subvencionado de toda la plantilla afectada por el presente Convenio colectivo. De la formación no subvencionada, la Comisión Paritaria recibirá información puntual”; Diario ABC SL, art. 30: “La Dirección de la Empresa presentará al Comité Intercentros el Plan Anual de Formación. Se constituirá una Comisión Paritaria por Centro de trabajo encargada de llevar a cabo un seguimiento de los planes de formación. La Dirección de la Empresa se compromete a contemplar, dentro del Plan de Formación, cuantas sugerencias le sean presentadas por el Comité de Empresa, poniendo los medios necesarios encaminados a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y a conseguir una mejor adaptación a las nuevas técnicas. Cuando, a consecuencia de los cambios organizativos, productivos y renovaciones tecnológicas, se programen cursos de formación y reciclaje profesional, el personal afectado adaptará provisionalmente su turno de trabajo al momento en que éstos se celebren, abonando la empresa durante los mismos las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores. Después de dicho periodo de formación, el trabajador pasará a ocupar el puesto para el que se formó mediante concurso-oposición, dejando a salvo las normas de ascenso...”; Diario de Córdoba, Anexo IV, “Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección y el Comité de Empresa, los cuales determinarán en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a los siguientes casos: A) Curso de reconversión o reciclaje profesional. B) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo actualización del puesto de trabajo. C) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo. En los casos A y B la asistencia por parte de los trabajadores será obligatoria y tendrá lugar preferentemente en su jornada laboral, cuando ello no fuera posible se realizará fuera de jornada, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia. En el supuesto del caso C se negociará con los interesados las condiciones concretas de realización de los cursos.”

²⁸ Por ejemplo, es el caso del Convenio de Lérez Ediciones, art. 13: “Con independencia dos acuerdos formativos concretos que a empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas ou de Formación Profesional, a dirección desenrolará plans anuais que faciliten a contínua capacitación profesional e posta ao día nos respetivos cometidos e espe-

de un modo teleológico; sirven para conseguir objetivos concretos, en la dinámica empresarial: ya se trate de reconvertir a trabajadores cuyos puestos de trabajo experimentan o han experimentado transformaciones –normalmente la formación aparece vinculada a supuestos de modificación de funciones por estos motivos²⁹, o bien a ascensos³⁰–; ya se trate de aumen-

cialidades. En consecuencia, os/as traballadores/as terán dereito a: A) Adaptar a súa xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de Formación Profesional. B) Disfrutar do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional, con reserva do posto de traballo. C) Para exercer calquera destes dereitos será requisito indispensable que o/a interesado/a xustifique previamente a concurrencia das circunstancias que confiren o dereito invocado. D) Sen perjuizo do dereito individual dos/as traballadores/as, a representación de éstos participará na elaboración e desenrolo dos plans de formación da empresa, conxuntamente coa Dirección da mesma”; Pastguren, Vizcaya, art. 10: “1. Formación: La acción formativa en la Empresa responderá a criterios de continuidad, a fin de desarrollar las calificaciones profesionales. La formación, a través de la organización y participación en cursos y programas, favorecerá la competitividad de la Empresa, la flexibilidad interna que facilite la adaptación a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional y en suma, la promoción de los trabajadores. El tiempo invertido en acciones de formación fuera de las horas de trabajo se abonará con un importe equivalente al 50% del SGP de su grupo profesional. Los trabajadores se comprometen a participar en las acciones formativas que organizadas por la Empresa, contribuyan a su perfeccionamiento y promoción profesional. La empresa informará al Comité de Empresa con carácter previo a la presentación de cualquier plan formativo en las Instituciones así como la evolución de los mismos cuando éste lo requiera.”; Diario El País, art. 23, “1.- Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos. 2.- El Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de la formación con la máxima antelación posible”. El CC de Editorial del Pueblo Vasco reproduce literalmente este aspecto del CC de El País, art. 47.1: “Los planes de formación, así como las distintas acciones que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos”.

²⁹ Así, en el CC de El País art. 23.3: 3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías: a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional. Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo, en los términos a que se refiere el vigente Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica (anexo III del Convenio). Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia. b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo. Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo. Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada, y podrán tener lugar dentro o fuera de jornada, con las siguientes particularidades: b).1 Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la Dirección, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta

tar las cualificaciones y la puesta al día de trabajadores en puestos que no han experimentado modificaciones. Ya se trate, por último, de asociar la formación a finalidades de prevención de riesgos genéricas o concretas.

La formación asociada a modificaciones tecnológicas³¹ y a la prevención de riesgos son, de hecho, las facetas formativas que han recibido una atención más detallada por parte de los Convenios examinados. Por lo que

formación, a razón de treinta minutos por cada hora invertida. b).2 De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada 14 horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada 10 horas de formación en dichos días. Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados. c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo. Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario; por lo que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de jornada podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas. Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que en cualquier caso deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta. d) Actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales. Todas las acciones que se programen para garantizar la necesaria formación teórica y práctica en materia preventiva implicarán la asistencia obligatoria de los trabajadores a los que vayan dirigidas. De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible. De no ser así, se compensará a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.” Como ya se ha anticipado, el art. 47 del CC de Editorial del Pueblo Vasco coincide literalmente esta clasificación, entre otros extremos.

³⁰ Es el caso del CC de Pastguren Vizcaya, del sector del Papel, art. 10.2 “(en caso de ascenso) el periodo de formación previo a la consolidación del puesto tendrá una duración mínima de un mes y máxima de seis, en función de la dificultad de la tarea y que será determinado por el Tribunal Calificador”.

³¹ CC Diario ABC SL, art. 31: “Implantación de nuevas tecnologías.-El Comité de Empresa será informado con la debida antelación por la Dirección de los planes de reconversión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo.... Como consecuencia de las renovaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa promoverá las acciones necesarias para favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado para su paso a otras secciones o plazas de nueva creación, dando la publicidad precisa para que lleguen a conocimiento de todos; también contienen reglas de este tipo los Convenios de Ediciones Tiempo, Art. 14 b) “en caso de que un puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso tecnológico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador... la empresa procederá a la formación de éste. Dicha formación se realizará con asistencia de técnicos en las materias que se designen por la empresa y necesitará la aprobación del Comité de Empresa. En ningún caso los trabajadores... perderán la categoría y retribución alcanzadas”; Grupo Negocios de Ediciones, Artículo 11. Modificaciones tecnológicas. Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones debe ser informado, de su introducción, a los representantes de los trabajadores. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías; CC La Región SA,

Artículo 35. Adiestramiento. En caso de que fuese necesario hacer cursos de perfeccionamiento o adiestramiento al personal de la empresa, estos serían impartidos dentro de la jornada de trabajo y en caso de fuerza mayor, en horas extraordinarias, siendo sólo en este último caso cuando se podrán permutar esas horas por horas de descanso a disfrutar de acuerdo con la empresa, sin poder ser acumuladas a vacaciones"; La Opinión de Málaga, Art. 11 "en el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la dirección de la empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías"; Zeroa Multimedia Art. 9, información al Comité de empresa de los cambios en el trabajo y de participación en programas de formación profesional"; Art. 11 Artículo 23. Política de formación. Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con universidades, escuelas técnicas o de formación profesional, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional y puesta al día de los respectivos cometidos y especialidades. La Empresa concederá facilidades para que sus trabajadores/as puedan formarse y dominar por igual las dos lenguas oficiales (euskera y castellano) de la Comunidad Foral. En consecuencia, los trabajadores/as, siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan, tendrán derecho a: a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores/as, la representación de éstos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa. Rotativas de Estella, art. 23 Se establece el siguiente régimen de formación: 1. Formación y adiestramiento de ingreso: Tendrá lugar dentro de la jornada laboral y correrá a cargo de la Empresa. 2. Formación en nuevas máquinas o instalaciones que vengan a sustituir a las existentes. Dentro de jornada laboral, o fuera con retribución como horas de trabajo ordinarias, a elección de la Empresa. 3. Formación o adiestramiento directamente encaminados a la promoción de categoría, incluyendo nuevas máquinas o instalaciones. Fuera de jornada, sin retribución. 4. Formación o adiestramiento para polivalencia en máquinas o instalaciones existentes. Dentro de la jornada. 5. Formación o adiestramiento para polivalencia o adiestramiento en máquinas o instalaciones nuevas. Fuera de la jornada de trabajo, con abono como trabajo. 6. Actualización de contenidos profesionales de gestión. Fuera de la jornada sin compensación 7. Idiomas. Fuera de la jornada de trabajo sin compensación. 8. Informática, en el caso de que sea por sustitución o implantación de nuevos programas: dentro de la jornada de trabajo, en el resto de casos, fuera de la misma sin compensación." ; Promociones y Ediciones Culturales SA, art. 11 "En relación con las posibles modificaciones de las condiciones de trabajo motivadas por cambios tecnológicos u otros motivos, la Empresa velará, de forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a: a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. Para ejercitar cualquiera de estos derechos, será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de los trabajadores podrá participar en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa. En el supuesto de producirse excedentes de plantilla, la Empresa, en base al espíritu de readaptación, facilitará a los trabajadores afectados una recolocación en otras secciones de la Empresa, en la medida de lo posible, ofreciendo en este caso a los trabajadores cursos de formación para su adaptación. Los excedentes pasarían a integrar una bolsa de trabajo cuyo objetivo sería cubrir todas aquellas plazas que se pudieran crear en el futuro, con preferencia a las excedencias voluntarias"; el CC del Diario El País contiene un anexo entero dedicado a las consecuencias laborales de la implantación de nuevas tecnologías, entre ellas, las formativas, Anexo III Artículo 14. De acuerdo con lo declarado en el punto 4 de los Principios Generales, los trabajadores deberán colaborar en su reconversión profesional. En aquellos supuestos en que un trabajador se niegue a reconvertirse profesionalmente, se estudiará su caso en la Comisión Paritaria. Artículo 19. En el caso

hace a la primera de las vertientes descritas, la tónica general es partir de que en estos casos la formación impartida a los trabajadores tiene un fuerte componente de necesidad derivada del funcionamiento empresarial, de ahí que, como mínimo, suele proclamarse su carácter obligatorio para los trabajadores, y paralelamente, la propensión a dispensarla durante el tiempo de trabajo a veces, y en todo caso a retribuir el tiempo en ella invertido. Merece la pena señalar una tendencia, específica de la negociación en el ámbito de la prensa, a dejar a los periodistas exentos de la obligación de incorporar nuevas tecnologías de edición a sus puestos de trabajo, aunque tal tendencia no sea compartida en todos los medios. La frecuente vinculación de la acción formativa por nuevas tecnologías con las reestructuraciones de plantilla abunda en esta idea de formación obligatoria que es propia de la materia que analizamos.

de que sea necesario hacer los cursos fuera de la jornada, las horas a que den lugar no tendrán por qué estar pegadas a la jornada de cada trabajador, aunque se tratará de organizar de forma que ocasione los menos trastornos posibles. En Redacción se harán siempre dentro de la jornada laboral. Artículo 17. Toda persona cuya especialidad o profesión quede obsoleta tendrá derecho a: a) Conservar en su nuevo puesto de trabajo la misma categoría y Salario Ordinario y Fijo. b) La reconversión profesional a puestos de trabajo que no desmerezcan profesionalmente del que tenía. c) La realización de cursos de formación para las nuevas profesiones, con prioridad sobre cualquier otro trabajador. d) Ser avisado con tres meses de anticipación de la obsolescencia de su profesión, y a la realización inmediata, después del preaviso, de los cursos de formación correspondientes. e) Ocupar los nuevos puestos de trabajo de su misma categoría que la renovación tecnológica haya creado, previa la realización de los cursos de formación establecidos. Artículo 18. Cuando el número de puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la reconversión tecnológica sea superior al de trabajadores de la misma categoría cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, se procederá a efectuar, previa la realización de los cursos de formación, un concurso-oposición restringido entre aquellos trabajadores que, teniendo una categoría inferior, tengan, asimismo, obsoleta su especialidad. Sólo en caso de no haber licitantes al concurso-oposición restringido, éste se convocará con carácter abierto. Artículo 19. Los cursos de formación y reconversión serán considerados como tiempo efectivo de trabajo y se desarrollarán dentro de la jornada laboral de cada trabajador si ello es posible. Cuando no lo sea, se abonarán las horas adicionales. Estos cursos serán financiados íntegramente por la empresa. Artículo 20. El trabajo de composición de textos en el taller se cubrirá en todos los casos con operadores-teclistas de pantalla. Artículo 21. Los periodistas no podrán ser obligados a utilizar videoterminales si desean seguir trabajando con máquinas de escribir. Tampoco podrán ser obligados a introducir en el sistema órdenes de composición de valoración periodística que no estén formatizadas en una sola tecla. En el caso de los redactores de confección, a quienes corresponde marcar los originales, la aceptación del uso de los terminales de vídeo implica el conocimiento y empleo de las abreviaturas o iniciales del lenguaje tipográfico, utilizado tradicionalmente en las redacciones para la composición de textos, y de los formatos que de ellos se deducen.”; ANEXO AL PROTOCOLO. Apartado 4: La Dirección garantizará la formación profesional permanente y la especialización de los periodistas, en consonancia con los modernos sistemas de información que se implantan con la nueva tecnología”; CC Editora Balear, Art. 54.- Cambios tecnológicos.- Ante la implantación de nuevas tecnologías y si se produjeran excedentes de plantilla, la empresa, en base al espíritu de readaptación, facilitará a los trabajadores afectados una recolocación en otras secciones del periódico en la medida de lo posible. Asimismo, la empresa a través de los cursillos de formación profesional correspondientes, fomentará la formación de sus trabajadores para ocupar un nuevo puesto de trabajo. Siendo el criterio de la empresa la readaptación de sus trabajadores, la empresa contemplará asimismo que las futuras plazas de trabajo que se crearán tanto en administración como en

Por supuesto, obligada es también la formación en materia de prevención de riesgos. Para la empresa, en atención a lo dispuesto en la ley 31/95, art. 19, y para los trabajadores, en razón, por supuesto, de su necesaria colaboración para que la empresa cumpla con las obligaciones que en este punto introduce la ley, pero también como instrumento para cumplir sus propias obligaciones en materia de seguridad. Esta ambivalencia típica de la materia de prevención de riesgos es patente también cuando se la contempla desde la perspectiva de la formación³².

Antes de entrar en ellos, merece la pena mencionar que algunos Convenios afirman que la concesión de tales derechos está condicionada a que la formación “*tenga relación con la actividad de la empresa o con su profesión*”³³ o sea de “*aplicación directa al puesto de trabajo que se desempeñe en el momento de efectuarse la solicitud o propuesta del trabajador*”³⁴. Sin embargo y afortunadamente, ésta no es la tónica habitual pues, de serlo, estaría limitando considerablemente el acceso de los trabajadores a la formación. Mucho más común es que los trabajadores necesi-

redacción (en estas últimas sólo hasta redactor) podrán ser cubiertas por el personal excedentes. Los excedentes pasarán a integrar una bolsa de trabajo cuyo objetivo será el de cubrir todas aquellas plazas que se crearan en el futuro, siempre y cuando acrediten condiciones profesionales para cubrirlas satisfactoriamente a juicio de la empresa. Y todo ello con independencia de lo previsto en la Legislación sobre el tema. La empresa se compromete durante la vigencia del presente Convenio al mantenimiento del empleo existente globalmente considerado; CC Prensa Alicantina Artículo 18.- Cambios tecnológicos En el caso de que EPASA llevase a cabo la aplicación de nueva tecnología, se aplicará en todo momento la legislación vigente para estos supuestos. La empresa, a través de cursillos de formación profesional correspondiente, fomentará la mayor adecuación posible de sus trabajadores a las nuevas tecnologías. Asimismo, una vez demostrada a juicio de la empresa su capacitación profesional, los trabajadores de la plantilla tendrán preferencia para la ocupación de los nuevos puestos de trabajo. La empresa intentará acogerse a las ayudas previstas en el Plan Nacional FORCEM, para la formación de sus trabajadores. La determinación de los cursos y personas que deberán realizarlos serán establecidos por la Dirección de la Empresa pasando consulta de todo ello al Comité de Empresa. Para otros cursos o programas de formación que la empresa estime oportuno desarrollar fuera de lo previsto en el FORCEM, la Dirección de la Empresa comunicará los objetivos, cursos a realizar y personal afectado, al Comité de Empresa”. En parecidos términos, y para no alargar interminablemente la nota, *vid.* CC Diario de Ibiza, art. 47; Ediciones Tiempo, art. 14 b); Grupo Negocios de Ediciones art. 11; La Región SA; La Opinión de Málaga, art. 11; Zeroa Multimedia, art. 23; Rotativas de Estella, art. 23; Promociones y Ediciones Culturales SA, art. 11; Celulosas de Asturias, art. 14; Editora Balear, art. 54.

³² CC Diario El País, Art. 59...El Servicio de Prevención constituirá una unidad organizativa específica y se encargará del apoyo y asesoramiento a la Empresa en lo relativo al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, los planes de prevención y los planes de formación en materia de prevención; CC Celulosas de Asturias, art. 14.1.2, “*La Dirección de la empresa dedicará los esfuerzos necesarios a la formación y el adiestramiento del personal que opera en procesos susceptibles de causar riesgos para la salud de los trabajadores, con el fin de mantener en todo momento el buen desempeño de la actividad profesional. De manera especial, se cuidará este aspecto cuando se produzca la ampliación o modificación del proceso productivo, procurando que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos*”.

³³ Arts. 29 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA y 28 del Convenio de Equipo de Información, SL.

³⁴ Art. 25 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA.

ten justificar su asistencia y aprovechamiento del curso; y la formación no suponga una obstrucción al “*funcionamiento normal*” de la empresa³⁵.

Con especial incidencia en el sector de la Prensa, hay que resaltar derechos tales como los siguientes.

- La concesión de permisos retribuidos para exámenes, que estén debidamente justificados –“*un día por examen acreditado*”³⁶ y “*dos días seguidos de permiso retribuido, con un máximo de diez anuales*”³⁷ –.
- Licencias retribuidas para la realización de cursos. Lo normal es que se sujete este derecho a que los estudios resulten adecuados para la empresa³⁸.
- División de las vacaciones en función al calendario de exámenes³⁹.
- Adaptación del horario/jornada a las exigencias formativas⁴⁰.
- Excedencia por estudios⁴¹. Excedencia sujeta a una serie de condicionamientos⁴².

Cualquiera de todos estos derechos así como otros que puedan derivarse de la norma convencional, deben ser disfrutados indiscriminadamente por todos los trabajadores de la empresa. Por esta razón, no es de extrañar que algunos Convenios colectivos se encarguen de reflejar en su articulado que la asistencia a los cursos de formación es un derecho de los trabajadores, que deberán disfrutar todos ellos. De ahí que no “*quepa ningún tipo de discriminación en razón al cargo ocupado...y, en todo caso, estableciendo una rotación entre el personal para garantizar la continuidad de los servicios*”⁴³.

³⁵ Art. 32 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA.

³⁶ Art. 32 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA.

³⁷ Arts. 28 del Convenio de Equipo de Información, SL; 29 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA ó 40 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona).

³⁸ Licencia de “*50 horas efectivas al año..., siempre que sean para realizar estudios que la empresa considere adecuados*” –art. 38 del Convenio de Euskalprint, SA–.

³⁹ Arts. 32 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 28 del Convenio de Equipo de Información, SL; 29 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 29 del Convenio de Odíel Press, SL ó 40 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona).

⁴⁰ Arts. 28 del Convenio de Equipo de Información, SL; 10 del Convenio del Grupo de Ediciones y Publicaciones, SL; 9 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA; 15 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; 9 del Convenio de Edicosma, SA; 13 del Convenio de Lérez Ediciones, SL; 29 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 18 del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); 28 del Convenio de El Comercio, SA; 23 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA; 16 del Convenio del Diario Segre, SL –pero este precepto añade que tal adaptación sólo será posible si lo permite las circunstancias de la producción–; 13 del Convenio de Prensa D’Osona, SA; y, más allá del ámbito empresarial, art. 27 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra, y, a nivel estatal, arts. 9.IV.a) del Convenio de Prensa Diaria y 11.a) del Convenio de Prensa No Diaria.

⁴¹ Arts. 28 del Convenio de Equipo de Información, SL; 29 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA o 40 del Convenio Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona).

⁴² Para un conocimiento de éstos, entre otros, arts. 23 del Convenio de Equipo de Información, SL; 24 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA o 32 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona).

⁴³ Art. 13 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA.

Respecto de la obligatoriedad o no de la formación, es obvio que la mayor parte de los Convenios se decanta a favor del carácter vinculante de la decisión de la empresa respecto de los trabajadores afectados, normalmente porque la acción formativa, mayoritariamente, pertenece al género de la necesaria para el adecuado desarrollo de la actividad empresarial. Esta es una pauta común, que se hace especialmente patente en algunos Convenios, como los del Diario El País y la Editorial del Pueblo Vasco, que ordenan la tipificación de la actividad formativa en la empresa atendiendo también a su carácter vinculante para los trabajadores, y así distinguen entre los “*cursos de reconversión o reciclaje profesional*”, que son los orientados a “*reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial de su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo*”, en cuyo caso “*las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas*”⁴⁴. En tanto que los llamados “*cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo*” son “*aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo*”, en cuyo caso “*las acciones ... serán de asistencia recomendada*”⁴⁵. Sin ser tan sistemáticos, esta pauta lógica es compartida con la mayor parte de los Convenios considerados, que distinguen tajantemente entre formación obligatoria y voluntaria en razón del interés o la necesidad de sus contenidos para la empresa⁴⁶. No parece que los pronunciamientos de los Convenios zanjen la cuestión de forma definitiva, llena como está de matices según los casos contemplados, los conocimientos del trabajador y las

⁴⁴ Art. 23.3.a). También CC Editorial El Pueblo Vasco art. 47.3.a).

⁴⁵ Art. 23.3.b); en el mismo sentido CC Editorial El Pueblo Vasco, art. 47.3.b). Voluntarios son también los cursos de promoción programados en el CC Diario ABC SL, art. 33. En el CC de Pastguren Vizcaya, art. 10 se recoge el compromiso de los trabajadores de “*participar en las acciones formativas que organizadas por la empresa contribuyan a su perfeccionamiento y promoción profesional*”.

⁴⁶ Como se ha dicho en el texto, esta distinción, extremadamente lógica por otra parte, se contiene en la mayor parte de los Convenios, explícita o implícitamente. Así, CC Diario de Córdoba, Anexo IV distingue entre cursos de reconversión o reciclaje y cursos de perfeccionamiento profesional, advirtiendo expresamente de que para los trabajadores la asistencia a los mismos será obligatoria; Ediciones Tiempo, art. 14 b) “*en caso de que un puesto de trabajo viniera impuesto por el progreso tecnológico o necesidades de rentabilidad o de racionalización de la organización y exigiera una variación o aumento de los conocimientos profesionales del trabajador... la empresa procederá a la formación de éste*”; como “*oferta*” de la empresa a los trabajadores afectados por modificaciones tecnológicas contemplan el caso los Convenios de Grupo Negocios de Ediciones, art. 11; La Región SA, art. 35, o La Opinión

necesidades de la empresa, pero de cualquier modo constituyen una fórmula de crear cierta seguridad en torno a las ofertas de formación empresariales y un indicador de hasta qué punto se produce la interiorización de las exigencias formativas en la dinámica de una regulación del contrato de trabajo que muchas veces las ignora.

El compromiso de las empresas con la formación de los trabajadores no siempre alcanza una cuantificación precisa en el texto de los Convenios, pero tal opción es más frecuente de lo que se piensa en la realidad convencional. Así, el CC de Ediciones Zeta crea una bolsa anual de 1.500.000 ptas⁴⁷; de 18.000 euros es la dotación prevista en el CC de Ediciones Primera Plana⁴⁸; de 4.150,59 euros el CC de Editorial Extremadura⁴⁹. Y en el CC de Estructura SA, art. 16, se exterioriza el compromiso de la empresa de invertir, durante los tres años de duración del pacto, el 2,5% de la masa salarial bruta en formación, con la regla de que, de no hacerlo en su totalidad, el sobrante se aplique a la inversión formativa del año siguiente. Ahora bien, los compromisos citados no siempre están previstos en relación con la acción formativa a iniciativa o en interés de la empresa. Los Convenios citados abordan las Bolsas de Estudio como fórmulas de precisar el alcance de la implicación de la empresa en la formación de los trabajadores, también cuando la iniciativa parte de éstos; con lo que al final, la regla resulta ser ambivalente: por un lado señala el compromiso de la empresa, por otro lo limita cuantitativamente a la cifra asignada a la Bolsa de Estudios⁵⁰. Normalmente, las cantidades abonadas por las empresas en aplicación de estas partidas no se prevé que sean devueltas en caso de extinción anticipada del contrato

de Málaga, art. 11. El Anexo III del CC del Diario El País concluye que *“los trabajadores deberán colaborar en su reconversión profesional. En aquellos supuestos en que el trabajador se niegue a reconvertirse profesionalmente, se estudiará su caso en la Comisión Paritaria”*.

⁴⁷ Art. 40, con referencia a la Bolsa de Estudios *“de formación para el aprendizaje, reciclaje o cualificación en todas aquellas materias útiles a la labor profesional que se des-empañe”*, sin perjuicio de que se estudien *“otros programas de estudio que excedan de esa primera dotación”*.

⁴⁸ Art. 69, previéndose asimismo que la cuantía se incrementará anualmente durante la vigencia del CC *“en la misma proporción que se establece en las cláusulas de revisión salarial”*, acreciendo en el año siguiente la cantidad que no se haya gastado en la anualidad en curso.

⁴⁹ Art. 47, que especifica *“la que correspondió al año 2002 más la subida salarial para el 2003 prevista en este Convenio”*, previéndose un sistema idéntico para el futuro.

⁵⁰ Manifiesta resulta esta característica en el CC de Ediciones Primera Plana, art. 69 citado: *“Para acceder a la bolsa de estudios se establece un plazo de solicitudes que finalizará el 31 de diciembre de cada año. La distribución de esta bolsa de estudios se efectuará conjuntamente con el Comité General de Empresa y los representantes designados por la parte empresarial, tras el examen de las solicitudes y se repartirá entre los trabajadores que lo soliciten dentro del plazo previsto, proporcionalmente a los gastos por estudios que justifiquen documentalmente y sean aceptados como tales por la Comisión Paritaria del Convenio. La ayuda por estudios en ningún caso podrá superar la cuantía de 902 euros por empleado y año”*. Aunque de forma menos minuciosa se prevé una fórmula semejante en el CC de Ediciones Zeta, art. 40; ó en el de Editorial Extremadura, art. 47, por ejemplo.

de trabajo del beneficiario, aunque en algún caso sí se imponga esa obligación⁵¹, generando una extraña figura jurídica, mixta de pacto de permanencia y de préstamo sometido a condición resolutoria, cuya licitud es dudosa si concebida la obligación de reembolso en términos tan generales, sin atender a los criterios que establece el propio legislador para la devolución del valor de cursos recibidos por el trabajador en directo interés de la empresa.

La forma de combinar la recepción de los cursos programados por la empresa o solicitados por el trabajador con las obligaciones laborales generales, y el tiempo de trabajo constituye, sin duda alguna, el tema central de la regulación convencional por lo que a formación se refiere. En buena medida tal cosa viene propugnada por la propia ley, que cuando aborda la formación profesional en el art. 23 ET dedica casi todo el contenido del precepto a enunciar supuestos de coordinación de formación y tiempo de trabajo, y los Convenios se hacen eco de esta forma de regulación, muchas veces de forma literal⁵², con lo que se anula la eficacia de las reglas convencionales, que precisamente son llamadas por la ley para precisar posibilidades que en ella se enuncian como tales.

Más acertadamente, el tema de los permisos es regulado de forma diver-

⁵¹ CC de Prensa Malagueña, art. 51: “*Cuando Prensa Malagueña, Sociedad Anónima organice cursos destinados a la formación, promoción y reconversión profesional de sus trabajadores, y su costo sea sufragado por aquella, en todo o en parte, comprendiendo dentro de dichos gastos los de matriculación, material docente y cualquier otro relacionado con dichos cursos, así como los de desplazamiento y dieta del personal que a ello asistan; dicho costo será comunicado a los Comités de Empresa de las unidades de producción afectadas para su conocimiento. El trabajador que participe en los referidos cursos se obliga a reembolsar a Prensa Malagueña, Sociedad Anónima la parte proporcional que le pudiera corresponder en los gastos del curso, sin exclusión alguna, siempre que hayan sido abonados por Prensa Malagueña, Sociedad Anónima, cuando resolviese voluntariamente su contrato con esta por causas distintas a las previstas en el artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores, o diese lugar a despido declarado procedente dentro del primer año, a contar desde el comienzo del curso. Si dicha resolución de despido se produce con posterioridad a dicho primer año, la obligación queda reducida al 50% y si se produjese en el tercer año, a un 25%.*”

⁵² Literalmente, reproducen el texto del art. 23 ET Convenios como el de Grupo Negocios de Ediciones Artículo 10. Formación profesional. La empresa velará, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho, siempre que la citada formación sea adecuada a su puesto de trabajo, a: a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. Las solicitudes de estos cursos se notificarán a la empresa con una antelación de quince días, resolviendo ésta en el plazo más breve posible. Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de los trabajadores participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa.”; ó el de Editorial Leoncio Rodríguez, art. 34 h), que prevé la concesión de permisos retribuidos al trabajador para “*disfrutar de derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo establecido en las leyes laborales vigentes, en los supuestos y en la forma que regulan las mismas*”.

sa, pero concretando derechos de los trabajadores que puedan aspirar a ellos. Unas veces, previendo simplemente la concesión de permisos retribuidos⁵³—o no, aunque ésta sea una excepción⁵⁴. Otras, cuantificando de alguna manera el tiempo que puede dedicarse a estas actividades, ya sea en cómputo anual o en cada caso—por ejemplo, fijando un número de días máximo de permiso por cada examen—. En casi todos los casos, es precisa la justificación de la comparecencia al examen o a la prueba de que se trate.

Las otras fórmulas que prevé el art. 23 ET son menos mencionadas, aunque no desconocidas en la negociación colectiva de los sectores considerados. Por ello, existen Convenios que reconocen a los trabajadores que cursen estudios la posibilidad de adaptar sus turnos de trabajo⁵⁵, o su jornada a las necesidades formativas⁵⁶. Y aún se añaden nuevas fórmulas de ordenación del tiempo de trabajo, como, por ejemplo, la división del periodo de vacaciones por razones formativas⁵⁷. Como regla general, en los casos en que es la empresa la insta a la realización de cursos o programas de formación, el tiempo invertido en ellos es tiempo de trabajo, deducido de la jornada laboral, pero también es posible que estos estudios se realicen

⁵³ Esta es la regla mayoritaria, por lo menos tal como se deduce del hecho de que los permisos para exámenes se encuentren regulados entre los demás permisos retribuidos. Como ejemplo, véanse los Convenios de La Vanguardia, art. 78 H) h): “*Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a un permiso retribuido y por un máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de evaluación, justificando oportunamente la presentación a examen de materias objeto del mismo. La no presentación a examen no dará lugar a concesión de permiso retribuido tal como se establece en este punto*”; Ediciones Zeta, art. 10 días de permisos para asistencia a exámenes “*de materias reconocidas por el MEC, tras la previa solicitud y la presentación a posteriori de un comprobante de asistencia al mismo. Estos permisos podrán solicitarse a razón de dos días por examen*”; Impresión de Prensa y Revistas SL, art. 27 i) prevé permisos para exámenes finales o liberatorios si lo justifica posteriormente. “*En caso de discrepancia por necesidades de trabajo, determinarán conjuntamente el Comité de Empresa y la Empresa la posibilidad de su asistencia*”; y en los mismos términos se pronuncia el art. 42 i) de Prensa Alicantina; Lérez Ediciones de Pontevedra, art. 18 i) por su parte, prevé que se concedan permisos “*Polo tempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia dos estudos que estea realizando en centros de ensino, universitarios ou de formación profesional de carácter público ou privado, reconocidos; así como para participar en acciones formativas*”. También al “*tiempo necesario*” se refiere el CC del Diario de Córdoba, art. 18; el CC del Diario El País prevé, Art. 32.h) “*para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional. Máximo 10 días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud*”, entre otros muchos.

⁵⁴ Así lo establece el CC de El Heraldo de Aragón, art. 21.2; el CC de Komunikalbideak, art. 14 g) restringe la retribución a los permisos para obtener títulos académicos o profesionales “*que haga(n) relación a la actividad de la empresa*”.

⁵⁵ CC Equipo de Información, art. 28 c); Editorial Iparraguirre, art. 40 d); Joaquín Ferrer SL, art. 15 f) entre otros.

⁵⁶ Hasta 1/3 de la jornada laboral pueden dedicar a actividades formativas los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa superior a 2 años, art. 13.1 del Convenio de G y J España.

⁵⁷ CC Equipo de Información, art. 28 a); Editorial Iparraguirre, art. 40 b).

⁵⁸ CC Diario de Córdoba, Anexo IV; CC Pastguren Vizcaya, art. 10 “*el tiempo invertido en acciones de formación fuera de las horas de trabajo se abonará con un importe equi-*

fuera de la jornada, con derecho a retribución, o una “compensación”⁵⁸.

Finalmente, y en la línea que marcan los sucesivos Acuerdos de Formación Continua, los permisos individuales para la formación han irrumpido en la negociación colectiva de los sectores que analizamos, aunque con no demasiado ímpetu. En parte, los permisos individuales pueden deducirse de las remisiones a lo dispuesto en los citados Acuerdos contenidas en los Convenios examinados, que de este modo integran su contenido directamente con el régimen previsto en los acuerdos interconfederales⁵⁹. Pero tampoco son extraños los acuerdos que acogen formas particularizadas del crédito de tiempo para la formación, que por su duración exceden de los clásicos permisos para exámenes a que hemos hecho referencia con anterioridad⁶⁰, o bien que recogen la posibilidad de solicitar excedencias fundadas en la realización de estudios⁶¹, en una forma que posiblemente constituya la otra cara de los permisos de formación de los ANFC.

valente al 50% SGP de su grupo profesional”. Más detallada, la regulación del CC del Diario El País, art. 23, en los casos de cursos de reciclaje, de asistencia obligatoria, se prevé su realización preferente durante la jornada de trabajo, compensando al trabajador si se realizan fuera del horario de trabajo; para el curso de perfeccionamiento, de asistencia recomendada, la previsión es más compleja, pues “b).1 Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la Dirección, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta formación, a razón de treinta minutos por cada hora invertida. b).2 De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada 14 horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada 10 horas de formación en dichos días. Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados”.

⁵⁹ CC Grupo Recoletos, art. 19: “Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio... podrán disfrutar de los permisos de formación incluidos en los planes FORCEM... y en lo regulado para los permisos individuales de formación del ANFC”.

⁶⁰ En el CC de Euskalprint, art. 38, se establece que los trabajadores tendrán una “licencia retribuida” de 50 horas anuales para realizar “estudios que la empresa considere adecuados”. Al efecto, se formará en la empresa una Comisión para determinar qué estudios “son de interés para la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador”. En el CC del Grupo Negocios de Ediciones, art. 26.

⁶¹ El CC de Ediciones Zeta, art. 22 acoge esta posibilidad “(para) fines de formación profesional (cursos en universidades o centros de estudio) siempre que éstos estén relacionados con la actividad que desarrolla Ediciones Zeta SA. En ningún caso tendrán este carácter aquellas actividades sujetas a remuneración, cualquiera que sea su tipo, con excepción de las bolsas de estudio”; según el art. 26 de su Convenio, los trabajadores de “Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, Sociedad Limitada disfrutarán del derecho a la excedencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante se reconoce el derecho de excedencia voluntaria para fines de formación profesional, que no tenga carácter retributivo. Para poder acceder a esta modalidad deberá contarse con una antigüedad de un año. La duración de esta excedencia no será menor a dos meses ni superior a un año. Una vez finalizada, el trabajador podrá, según su voluntad, incorporarse a su puesto de trabajo, teniendo la empresa un margen de sesenta días desde la solicitud de reincorporación para proporcionarle un puesto de trabajo acorde con su categoría. Esta excedencia no se podrá disfrutar nuevamente hasta pasados dos años desde que

finalizó la anterior". Según el CC de Editorial Iparraguirre, art. 32: "Toda excedencia genera la suspensión del contrato de trabajo por el período de duración de la misma. Los trabajadores podrán disfrutar del derecho de excedencia, según artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa concede el derecho al disfrute de excedencias para fines de formación profesional (cursos de universidades o en otros centros docentes). En ningún caso tendrán el carácter de fines de formación aquellas actividades sujetas a remuneración cualquiera que sea su tipo, con la excepción de Bolsas de Estudio, Becas o Trabajos de ayuda al estudio. Para poder acceder al derecho a una excedencia por estudios se deberá tener una antigüedad reconocida de dos años, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar de un total de una o de este tipo de excedencia cada cinco años, total que se podrá dividir en dos etapas, con una duración mínima de seis meses cada una a menos que se justifique un curso de capacitación profesional de una duración inferior a seis meses, en cuyo caso se podrá realizar una excedencia por estudios de un mínimo de tres meses. En cualquier caso, no se podrán realizar más de dos excedencias por estudios cada cinco años y entre una y otra deberá transcurrir al menos un período de un año. La finalización de la excedencia por estudios implicará el ingreso automático del trabajador en su mismo puesto de trabajo. Para poder disfrutar de una excedencia por estudios se deberán justificar documentalmente los fines de formación a que estará dedicada dicha excedencia." En el CC de Ediciones Tiempo, art. 21 también se recoge la excedencia por estudios, con una duración mínima de 1 mes y máxima de un año, a disfrutar de una vez, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo al finalizar el tiempo acordado.

Capítulo XII

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1. LA NEGOCIACIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTÓN

1.1. Introducción

La regulación en la normativa sectorial de condiciones de trabajo relacionadas con las cargas familiares del trabajador vinculadas a la maternidad es tradicional en nuestro país, entre otras cosas porque la experiencia ha demostrado que abundaban normas de esta índole ya en las normas sectoriales de origen público, incitadas a ello por las normas estatales. Normalmente se trataba de un tipo de negociación claramente sometida al principio de norma mínima, orientada a mejorar los mínimos establecidos en las leyes o en las normas reglamentarias. En este contexto, la institución clave sería en un principio el descanso por maternidad, aumentándose progresivamente los contenidos hasta insertar una variedad de supuestos vinculados sobre todo con la cesación temporal del trabajo por cargas familiares.

En la negociación vigente ha desempeñado un papel clave, como es lógico, la Ley 39/1999, de 30 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras, múltiples veces modificada, y extendida al sector público. Por eso nos centraremos, sobre todo, en el análisis de la negociación vigente, en la medida en que es ella la que ha podido tener en cuenta el marco regulador abierto por la referida ley.

1.2. La negociación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el Convenio Nacional del Sector de Artes Gráficas

1.2.1. Normas relacionadas con la maternidad como hecho biológico

La primera serie de reglas, aunque sea sólo desde el punto de vista cronológico hace referencia a la posibilidad de modificar o alterar las condiciones de trabajo como consecuencia de la incompatibilidad entre las condiciones de desarrollo del mismo y la situación de embarazo de la trabajadora. La norma legal introduce entonces la obligación empresarial de que sea cambiada de puesto de trabajo –se deja en la sombra la figura técnica que conduzca a dicha situación, si movilidad funcional o modificación sustancial o *ius variandi*– durante el tiempo en que esta incompatibilidad se produzca, si ello es posible, en vez de generar la suspensión del contrato de trabajo.

El Convenio nacional de Artes Gráficas, art. 6.3.1, recoge esta regla, básicamente mediante la remisión de lo que establece al respecto la ley 31/95: *“En el supuesto de riesgo durante el embarazo se estará a lo previsto en los apartados 2 y 3 del art. 26 de la ley 31/1995 ...El derecho a las adaptaciones que se deriven del párrafo anterior no significará perjuicio para la categoría y sueldo de la interesada, ni tampoco generará la necesidad u obligación de crear un puesto de trabajo nuevo. En caso de permuta, la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, designará la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo. Los supuestos de estas adaptaciones no darán lugar, en ningún caso, a la consolidación de los trabajadores afectados en los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los tres meses”*.

Junto a la movilidad de alcance unilateral (es decir, que sólo afecte a la trabajadora interesada) el Convenio preve la posibilidad de permutas, acordadas por el empresario, y que serán vinculantes para el trabajador afectado, alterando la esencia voluntaria de la permuta y aproximándose a las modificaciones de puesto de trabajo de alcance doble, para la trabajadora embarazada y para el trabajador afectado. Es característico de este Convenio que el condicionamiento de la modificación es sólo el estado en que se encuentre la trabajadora embarazada y los requerimientos de su estado, y ello no es incompatible desde luego con la LPRL. Y tampoco con el ET, art. 39.4, si se considera que el Convenio en este precepto especifica una “causa razonable” adicional de movilidad funcional para los trabajadores afectados por la permuta, moviéndose dentro del margen que le deja abierto el ET a la negociación colectiva. Obviamente, los derechos del trabajador afectado no podrán sufrir merma alguna por la situación creada con el cambio de puesto de la trabajadora embarazada, en aplicación de las normas generales que gobiernan la movilidad funcional en el ET.

No existen reglas específicas que se dediquen al descanso por maternidad en sentido estricto, resultando de aplicación las generales del ET, aunque sería de desear que se puntualizaran a nivel convencional algunos de los puntos problemáticos que se generan con una norma que incide profundamente en los poderes de organización del empresario.

1.2.2. *Los ceses en el trabajo resultantes de cargas familiares*

Es ésta una materia regulada con cierto nivel de detalle en el Convenio Colectivo examinada, que se concentra en el ámbito del régimen jurídico de las excedencias.

En relación con la excedencia voluntaria, dispone el art. 9.1.2, dentro de las excedencias voluntarias especiales, que “*b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa*”.

Se trata, pese a la denominación que se otorga en el Convenio, de un verdadero supuesto de excedencia forzosa, en la medida en que trae aparejada la reserva del puesto de trabajo y su régimen se aproxima realmente al propio de la suspensión del contrato –por tanto debe entenderse que el periodo transcurrido en excedencia es computable a efectos de antigüedad–, de modo que probablemente el CC ha caído en un error realmente frecuente en el lenguaje de la calle, de entender que la excedencia es voluntaria porque es el trabajador el que la pide y no la impone el empresario. Por lo demás, es de destacar que el Convenio hace referencia a los “párrafos segundo y sexto del apartado anterior”, que son inexistentes. El apartado a) del referido artículo, dedicado a las excedencias especiales, se refiere a la excedencia para cuidado de un “*familiar en primer grado de consanguinidad que hubiera sido declarado minusválido con necesidad de recibir cuidados permanentes o en situación de gran invalidez por la Seguridad Social*”, refiriendo el derecho a “*los trabajadores*” de ambos sexos, y sometiéndolo, es de suponer, a las mismas reglas que hemos observado en el apartado anterior para el cuidado de hijos. No se preven beneficios como éstos para el cuidado de mayores, que es de suponer se someterán a las reglas generales de la ley 39/99, hoy contenidas en el art. 46.3, con derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año, y a reingreso preferente durante el periodo siguiente, en los términos previstos, para el caso, en lo dispuesto en el art. 9.1.1 del CC: “*El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual o similar a la suya. Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella asignado o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso en puesto de su categoría. La*

solicitud de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termine. Cuando dicha solicitud no se formule o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso”.

1.2.3. Conciliación de la vida laboral y familiar y tiempo de trabajo

Básicamente, bajo este epígrafe se hace referencia a una interesante serie de reglas que incrementan el área de protección de los trabajadores con cargas familiares en adición a las legalmente previstas y que, con todo acierto, no se limitan –como hemos visto antes– a posibilitar el cese temporal en el trabajo del trabajador afectado por las cargas familiares, sino que procuran facilitarle la prestación del trabajo y por lo tanto la permanencia en el mismo. Este es el sentido de la excepción de horario irregular a favor de los trabajadores –que neutraliza las facultades empresariales de acordar la distribución irregular del horario, o la exigencia de trabajo suplementario dentro de ciertos límites cuantitativos, o el cambio en el régimen del descanso– a favor de “quienes tengan obligaciones familiares personales de carácter personal e ineludible” (apartado 2 del art. 8.1.3.d CC), mediando previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa.

1.2.4. Conciliación y justificación de las ausencias

Dentro del epígrafe dedicado a la justificación de las ausencias el Convenio de Artes Gráficas (Artículo 8.5) contiene algunas reglas de interés desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Fundamentalmente ha de destacarse un tratamiento de las ausencias por enfermedad de familiares que resulta especialmente favorable, y tanto más conforme con la finalidad perseguida con este tipo de normas cuanto que posibilita realmente la atención a cuidados familiares y la conservación del puesto de trabajo y, las más de las veces, incluso del derecho al salario. Por supuesto, sin excederse los tiempos que son habituales en este tipo de licencias, se suceden en el Art. 8.5 del Convenios supuestos o matices nuevos respecto de los tradicionales, que por obedecer –parece– a una determinada opción sistemática merecen ser subrayados¹. Sobre todo porque, en los casos más estrictamente vinculados a las cargas familiares, las llamadas “licencias extra-ordinarias” permiten

¹ Así el art. 8.5 citado enuncia como supuestos en que el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo con retribución los siguientes: “b) Dos días en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica que exija dos días de hospitalización, como mínimo, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea determina-

la ampliación del “permiso” a todo el tiempo necesario, previo acuerdo de las partes y, en su caso, decadencia del derecho a la retribución (art. 8.5.2). Una fórmula suspensiva “ad hoc” que no deja de ser atendible en supuestos como los de las cargas familiares, en los que no siempre funciona la previsibilidad.

En síntesis, estamos ante un convenio de contenidos puntuales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar realmente encomiable en un sector no feminizado si se compara con la regulación deficiente de otros que sí lo están. Sin embargo, sería de desear que se agotasen los temas que el legislador ha dejado inacabados, sobre todo en atención al alcance y condiciones de disfrute del permiso por maternidad.

1.3. La negociación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en ámbitos inferiores

La negociación en niveles inferiores al estatal en el sector de artes gráficas registra una importante influencia del Convenio nacional en este punto; más que en ningún otro, probablemente. De ese modo, todos los Convenios manejados adoptan, como el nacional, una cierta tendencia a diluir el régimen jurídico de las cargas familiares en el marco de las instituciones generales recogidas en el Convenio (jornada, descansos, salario, prevención de riesgos, etc.). Y, partiendo de este esquema, reproducen más o menos fielmente instituciones reguladas en aquél, como, por ejemplo, la ampliación de permisos por cargas familiares²; o el cambio de puesto en casos de riesgos durante el embarazo, manteniendo lo esencial —particularmente la generación del derecho y las reglas de permuta, en su caso, forzosa para el compañero de trabajo al que afectan—³.

da por facultativo médico. Se concederá, además, el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del nacimiento de un hijo, así como registrar el óbito del mismo, del padre o la madre, siempre que convivan con el trabajador y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de dos días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello únicamente en el caso de que el cumplimiento de la obligación de inscripción en el Registro Civil recayere en el trabajador y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días. Excepcionalmente, en el supuesto de intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, siempre que convivan con el trabajador y que no exija dos días de hospitalización, se concederá permiso retribuido únicamente por el tiempo indispensable, con un máximo de una jornada habitual de trabajo para atender dicha necesidad, debiendo justificar el tiempo empleado con el correspondiente volante visado por el cirujano. c) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija o intervención quirúrgica (que exija hospitalización durante un período mínimo de dos días) de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de cuatro días previsto para el supuesto de desplazamiento.”

² Por ejemplo, arts. 18.b y c del Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa; art. 8.4.b y c de Vizcaya; 18 b y c del Convenio de Navarra.

³ Es el caso del art. 6.3 del Convenio de Vizcaya, o art. 6.1 del Convenio de Editoriales de Galicia.

Sólo se registran novedades de interés en el caso de la reducción de horario por lactancia, en el sentido de ofrecer a la trabajadora la posibilidad de cambiar este concreto derecho por una prolongación de 12 días de la licencia por maternidad⁴. Una opción ésta no contemplada legalmente, y de dudosa admisibilidad en un marco legal escasamente modelable por la autonomía, colectiva o individual. Y en todo caso es perceptible que los negociadores en estos ámbitos inferiores, al igual que les ha sucedido a los negociadores a escala nacional, no son conscientes de la virtualidad de todos estos permisos, preferencias y licencias para ser disfrutados por el hombre y la mujer. La tónica general en los Convenios consultados es reiterar que el derecho corresponde a la mujer, ignorando las más modernas tendencias del Derecho nacional y comparado.

2. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN LA INDUSTRIA PAPELERA

2.1. La negociación a nivel estatal

Probablemente porque se trata de un sector menos feminizado que el de Artes Gráficas, la negociación colectiva carece de precedentes en relación con estos temas en la normativa sectorial, que en lo esencial, contemplaba la posible existencia de personal femenino para regular la dote (art. 61 OL) y la consiguiente extinción del contrato subsiguiente a su matrimonio. De este modo, la regulación de la cuestión en la negociación colectiva del sector ha sido el resultado de influencias legales, y de las propias tendencias dominantes al respecto en la actuación de los sujetos negociadores.

Los resultados son, ciertamente, limitados, incluso teniendo en cuenta la ampliación de contenidos convencionales que se ha impuesto por la entrada en vigor de la ley 39/1999.

Así, los contenidos al respecto del Convenio nacional son los siguientes:

- a) Permisos vinculados a cargas familiares (art. 10.1 del Convenio). Se encuentran modelos de supuestos que son comunes en todos los convenios, con una duración que no destaca en la comparación: los rutinarios permisos por matrimonio, nacimiento de hijo, asistencia a cursos de preparación para el parto, hospitalización de familiares, etc. Se suceden en el art. 10 citado. Sólo supone una aportación original la referencia a que los trabajadores tenderán derecho –hombres y mujeres– a “doce horas anuales de permiso retribuido en

⁴ Arts. 18 Convenio de Guipúzcoa; 6.3.3 Convenio de Vizcaya. Por todos, según este último: “Respecto al permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4. o del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada en el referido artículo, o alargar el permiso de maternidad en doce días naturales más”. Esta opción solo se ejercitará si la trabajadora se incorpora después del permiso de maternidad, “teniéndolo que solicitar con quince días de antelación al fin del mismo.”

caso de enfermedad de hijos menores de 7 años, debidamente justificada por el Pediatra”, previa acreditación de que : 1) “ambos cónyuges... (son) trabajadores por cuenta ajena” y 2) “que el horario de consulta coincide con la jornada laboral de ambos cónyuges” [art. 10.1.i] Convenio).

- b) Permiso de maternidad (art. 10.2), reconocido a favor de la mujer, su duración será de 16 semanas y sintetizadamente seguirá el régimen que la ley 39/1999 incorporó al art. 48.4 ET, sin que se haya actualizado el texto del Convenio con ocasión de posteriores reformas de la ley, de manera que, si está previsto el permiso por los casos de adopción, no lo está, en cambio, la prolongación del mismo en los casos en que el hijo recién nacido necesite hospitalización. En todos estos casos se garantiza a la mujer trabajadora el 100% de la retribución (no se hace referencia al supuesto de que el padre decida, con la autorización de la madre, acogerse a estos sistemas de interrupciones del trabajo).
- c) Excedencias por cuidado de hijos y otros familiares. El art. 10.2 del convenio sintetiza extremadamente las complejas reglas que la ley 39/99 incorporó a los arts. 46 y ss del ET, en especial al art. 48, reduciéndolas prácticamente a las excedencias disfrutadas para “atender al cuidado de cada hijo” biológico o adoptado. Resulta de interés reseñar, sin embargo, que en estos casos “durante el periodo de disfrute de la excedencia (máximo tres años) se garantiza la reserva de puesto de trabajo de la afectada o afectado. El tiempo de dicha excedencia computará a efectos de antigüedad.”
- d) Cambios de puesto por riesgo durante el embarazo. El penúltimo inciso del art. 10.2 del convenio examinado remite en lo sustancial al art. 26 de la Ley 39/99, si bien preve la posibilidad de una permuta para facilitar el cambio de puesto de trabajo que, en caso de que no sea posible realizarla por intercambio voluntario entre trabajadores se resolverá mediante decisión unilateral del empresario, que será obligatoria para el o la trabajadora designado para cubrir el puesto de la embarazada, se supone que durante la situación de suspensión contractual inherente a los casos en que el cambio de puesto de trabajo no sea posible. En este caso, y en todos los de enfermedad de la trabajadora anteriores al permiso por maternidad, la empresa deberá abonar a ésta el 100% de su salario.

2.2. La negociación en sectores de ámbito inferior

En el Convenio de Guipúzcoa, aunque existan diferentes con el de sector estatal, se puede percibir una orientación general semejante, en que los temas de conciliación han sido introducidos apresuradamente y con cierto desinterés, que provoca que en gran parte de su contenido el texto se limite a reproducir la ley, con el agravante, además, de que este concreto convenio deja muchas materias sin, no ya regular, ni siquiera men-

cionar. De este modo, el art. 11, h) se reconoce el derecho a la pausa o la reducción de jornada para la lactancia en los términos legales, si bien se añade –resolviendo una duda interpretativa que el texto legal ha dejado en el aire– que “este tiempo (es) optativo entre el hombre y la mujer, cuando los dos trabajen en este sector”.

Asimismo se reconocen, en la línea del Convenio estatal 14 horas anuales por enfermedad de hijo, si ambos cónyuges trabajan por cuenta ajena y el horario de consulta coincide con el de ambos (art. 11.h *cit.*).

La influencia legal es expresamente reconocida en otros casos expresamente, si bien se hace respecto de normas superadas; así, se afirma en el art. 12 que “las partes acuerdan incorporar a este artículo las modificaciones introducidas por la ley 3/89”. En esta línea normativa se enuncia el derecho de la trabajadora embarazada a ser cambiada de puesto de trabajo si éste es incompatible con su estado, y, en su caso, la posibilidad de que el empresario designe a otro trabajador para sustituirla, con lo que, en este como en otros casos, se elude a priori la contratación de interinos al menos para desempeñar ese puesto concreto.

2.2.1. La negociación a nivel de empresa

Las peculiaridades de masculinización del trabajo en el sector justifican la falta manifiesta de interés de los negociadores a regular estas cuestiones, todavía más manifiestas a nivel de empresa. De ese modo, en el Convenio del grupo ENCE sólo se hace referencia expresa a la reducción o pausa por lactancia, en los mismos términos previstos en la ley (art. 4.7) y a la reducción de jornada por guarda legal (art. 4.8) con la misma óptica de reproducir el texto legal.

Por su parte, en el Convenio de DAPSA se preve (art. 26) igualmente la reducción de jornada por lactancia Y en el art. 27 se aborda el permiso por maternidad de la mujer trabajadora, ignorando nuevamente las reformas de que ha sido objeto la ley 39/1999 en relación con el alargamiento del permiso del neonato en caso de enfermedad de éste.

La regulación de las excedencias por cuidado de hijos (art. 32) no presenta importantes desviaciones respecto del modelo legal, salvo en un punto trascendente: la excedencia generará el derecho a reserva del puesto de trabajo a todo lo largo de su duración.

3. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL EN EL SECTOR DE LA PRENSA

3.1. En la negociación nacional de rama del sector de la Prensa Diaria

En el Convenio de Prensa Diaria se percibe, como en todos los casos anteriores en los sectores que ya se han analizado, una clara incidencia de la reforma legal de 1999 y, como en los casos anteriores asi-

mismo, se incorpora al texto convencional una reiteración pura y simple del texto legal. Con estos condicionantes, poco puede añadirse a la descripción de aquellos aspectos que los negociadores han considerado necesario reiterar.

De este modo, se conserva la preferencia en el disfrute de las vacaciones en favor de los trabajadores que tengan hijos en edad escolar (art. 28). Y se guarda silencio sobre el régimen de la licencia por maternidad. Resulta de especial atención sin embargo el art. 41, que se erige en el núcleo de regulación de esta materia en este ámbito funcional. De hecho, el Capítulo VIII, en que el precepto se integra, se denomina, también, de “protección de la vida familiar”. Pero el ambicioso título no abarca una mínima labor creativa de los negociadores, que reproducen, parcialmente además, el texto de la ley 39/1999 en relación con las excedencias derivadas de cargas familiares.

En su virtud, según dicho precepto, será posible a los trabajadores, sin distinción de sexo, solicitar excedencias de hasta tres años de duración por cuidado de hijos, cualquiera que sea la naturaleza de la filiación. Durante el primer año, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo, que le ha de ser reservado. Superado ese límite, la reserva –pues así se la sigue calificando– parece devenir una preferencia de reintegro a un puesto del mismo grupo profesional al que perteneciese. El tiempo de estas excedencias computa a efectos de antigüedad y en caso de pretendido ejercicio simultáneo por trabajadores de la misma empresa, ésta podrá “limitar su ejercicio...por razones justificadas de funcionamiento de las empresas”. Asimismo, se regula excedencia por cuidado de mayores y discapacitados, por un año de duración, con reserva de puesto de trabajo y cómputo a efectos de antigüedad. Los trabajadores que disfruten de excedencias por cargas familiares tendrán derecho a “asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación”.

Curiosamente, el tratamiento del riesgo durante el embarazo no es detallado. De hecho, sólo se contempla el supuesto de la suspensión del contrato, sin preverse expresamente la posibilidad de cambio de puesto de trabajo. Una vez más, es la ley la que ha de colmar las numerosas lagunas.

3.2. En la negociación a nivel de empresa del sector de la Prensa Diaria

No es abundante la negociación de empresa sobre los temas que ahora se analizan hasta el punto de que existe más de un CC en que no se mencionan siquiera derechos de cualquier clase vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar⁵. Desde luego, prevalecen los que le

⁵ No es un caso aislado: *vid.*, por todos CCs de Diario ABC; La Vanguardia; ó Grupo Negocio de Ediciones y Publicaciones.

dedican al tema alguna atención, aunque se trata de una atención mínima y para casos muy puntuales, de modo que no puede detectarse la existencia de una política en este sentido por parte de la empresa de que se trate, más que, evidentemente, respetar los mínimos legales al respecto.

Por todos pueden citarse algunos casos que son perfectamente significativos:

- La referencia a que en materia de prestación por maternidad “se estará a lo establecido en la legislación vigente” (art. 37 CC Corporación de Medios de Andalucía).
- La amplitud del elenco de permisos, que también admite variadas situaciones familiares del CC de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, art. 19; en ese mismo Convenio, la posibilidad de reducir la jornada hasta la mitad de su duración por guarda legal o cuidado de menores, discapacitados y mayores, o la posibilidad de ampliar la reducción de jornada para trabajadores que tengan a su cuidado hijos con edades comprendidas entre los 6 y los 14 años (art. 20); la regulación de las excedencias voluntarias por cuidado de familiares en el mismo Convenio (art. 22); y el tratamiento de la “maternidad y paternidad” en el art. 23 del Convenio, que reproduce sistemáticamente el tratamiento legal de los permisos por maternidad y por riesgo durante el embarazo.
- La previsión del abono del 100% del “salario real y demás haberes” en el caso de baja por maternidad (art. 34 del CC del Grupo Zeta., y en parecidos términos el Diario El País, art. 48).
- La previsión de que no se contratarán interinos, tampoco para suplir a trabajadores en baja por alguno de los motivos examinados, con lo que por ejemplo se reconduce el cambio de puesto por riesgo durante el embarazo al régimen de las permutas (art. 33 CC Diario El País).
- O la específica previsión como grupo de riesgo de las mujeres embarazadas “a fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en videoterminal”, de modo que aquéllas tendrán derecho a ser cambiadas de puesto de trabajo hasta que culmine el periodo de incapacidad (art. 8 Anexo en materia de Nuevas Tecnologías, CC Diario El País).

3.3. En la negociación de rama y de empresa del sector de Prensa no Diaria

La situación es muy semejante en este otro ámbito en que se subdivide la regulación sectorial del trabajo en Prensa, si acaso más agudo el síntoma, en la medida en que el Convenio sectorial apenas aborda la cuestión y cuando lo hace es perceptible que no se ha cuidado ni siquiera de actualizar la terminología para ajustarse a la evolución legal –por ejemplo, se sigue considerando a la maternidad como un caso de incapacidad transi-

toria (art. 50, con este título– o, aún peor, alterando el régimen legal de tal forma que, de interpretarse literalmente el texto del art. 50 del Convenio, ni siquiera es obligatorio para la trabajadora disfrutar de las seis semanas posteriores al parto –”el periodo de baja se disfrutará a opción de la interesada siempre que como mínimo, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen al iniciarse el periodo de descanso, podrán optar indistintamente a éste”–. En el caso de la adopción la redacción es más afortunada, pues se limita el precepto a remitir a lo dispuesto en el ET.

El supuesto de cambio de puesto de la trabajadora embarazada es abordado con algo más de detalle en el art. 51 del convenio, de modo que la afectada podrá solicitar el cambio de puesto –por permuta o por asignación a otro puesto– o bien, en caso de que dicho cambio sea imposible, a la suspensión del contrato hasta que sea posible su reincorporación. Los puestos potencialmente peligrosos no se detallan, de modo que lo serán aquellos en que “el facultativo pertinente” lo declare así. No parece conforme con lo dispuesto en la normativa legal la limitación convencional de esta posibilidad sólo a partir del cuarto mes de gestación, generándose un problema aplicativo que, dado el principio de jerarquía normativa, debe resolverse en el sentido de declarar ese límite inoperante si “el facultativo pertinente” declara existente el riesgo en un momento anterior de la gestación.

Las excedencias por maternidad o paternidad son también objeto de regulación en el art. 54 del Convenio en estricto seguimiento de lo dispuesto en la norma legal y algo parecido puede decirse del contenido del art. 52 del convenio, referido a la reducción de jornada por guarda legal de menores o minusválidos.

En este contexto de verdadera abulia de negociación de las materias de conciliación de la vida laboral y familiar, no es extraña la misma apatía en el nivel de empresa. De este modo, los Convenios considerados en su mayoría, o bien no regulan el tema, o bien se limitan a una regulación parcial del mismo, haciendo referencia a instituciones concretas y creando una situación en que el complemento legal se revela imprescindible.

Capítulo XIII

DERECHOS COLECTIVOS

1. LA NEGOCIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS

1.1. La negociación a nivel de rama nacional

La negociación sobre cuestiones de representación de los trabajadores en la empresa ha sido un contenido clásico de nuestras normas sectoriales desde los primeros tiempos de la transición, de modo que muchas de las reformas legales –incluso las finalmente no nacidas– asomaron previamente en el texto de numerosos Convenios, y, a la inversa, se resistieron a desaparecer cuando las leyes en vigor cambiaron. Obviamente, no ha de ser una excepción el sector de Artes Gráficas, si se tiene en cuenta la tradición negociadora y la riqueza de contenidos en su ámbito.

Como en los demás estudios de contenido concreto de los Convenios, centraremos la atención sobre todo en el actualmente vigente, sin perjuicio de que, cuando la ocasión lo requiera, se examinen los antecedentes de alguna o algunas reglas concretas. Y es precisa una puntualización adicional: nos centraremos en este apartado en el examen de lo que podrían llamarse normas de derecho colectivo potencialmente estables, que regulen las relaciones entre representantes de los trabajadores y empresarios de forma permanente y en principio aislada de la función negociadora. La regulación que los negociadores hagan de sus relaciones contemporáneas y posteriores a la negociación del Convenio mismo, quedan remitidas al estudio de la administración convencional.

Así las cosas, el Convenio nacional de Artes Gráficas muestra una muy acusada influencia legal, en cuyas normas indiscutiblemente se apoya, de modo que el régimen sindical se derivará de la necesaria cooperación de ambas fuentes, rechazando la opción de erigir su articulado en una especie de Código de la actividad sindical en el sector.

Como sucede con la ley, muchas de las normas que refieren a los representantes de los trabajadores se encuentran disgregadas por el texto del Convenio, puntualizando y concretando competencias concretas de la más variada índole, que en su mayor parte se traducen en obligaciones de la empresa de información “pasiva” a los “representantes legales de los trabajadores, aunque no sea extraño que se les reconozca algún nivel superior de participación, e incluso su inserción en órganos colegiados de toma de decisiones empresariales –como es el caso de las Comisiones que decidirán los ascensos¹–.

De este modo, los “representantes legales” deberán ser informados de la movilidad de los trabajadores a trabajos de categoría inferior cuando exceda de dos meses de duración (art. 6.6.c); de la decisión de la empresa acordando que se trabaje en festivos, si bien en este caso la Comisión Mixta del Convenio deberá ser también informada (art. 8.1.3.d); asimismo, serán informados de la imposición de sanciones (art. 10.3.1); o de los resultados de la inspección del Servicio de Seguridad y Salud, junto con el Comité de Seguridad y Salud (art. 11.2). Y, en general, recibirán información sobre “cuestiones relativas a: a) negociación colectiva; b) sistema de trabajo; c) seguridad e higiene; d) clasificación profesional; e) movilidad del personal; f) expedientes de crisis; g) sanciones y despidos” (art. 12.1.1). Evidentemente ha de entenderse este precepto como un intento de garantizar un mínimo de comunicación informativa entre la empresa y los trabajadores, y no como un intento de reducir los niveles de participación que reconoce e los representantes de los trabajadores la norma legal, cuando éstos sean superiores a los establecidos en el Convenio. También pesará sobre la empresa la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de su “propósito” de realizar trabajos a domicilio (art. 13.4). Y de su voluntad de unificar las condiciones de trabajo, en el supuesto de que pretenda hacerlo a consecuencia de una transmisión de empresas (art.13.3.), obviamente, a coordinar este derecho con las obligaciones de negociar que se desprenden directamente en este contexto del ET.

Otros preceptos del Convenio, ciertamente menos frecuentes pero de importante contenido, prevén la participación y negociación con los representantes legales de los trabajadores por parte de la empresa: para fijar el horario (art. 8.1.3), las condiciones para la cancelación de las notas desfavorables de los trabajadores como consecuencia de sanciones (art. 10.5) o el descuelgue salarial, para el que se prevé un período de negociación de 30 días (art. 7.3.9).

¹ Art. 6.3.4, de modo que la representación legal de los trabajadores designará a dos miembros de las Comisiones que hayan de decidir sobre los ascensos. Las Comisiones tendrán una composición que, salvo esta regla, y la necesaria presidencia de un representante de la empresa, el Convenio no fija.

Recibe también una minuciosa regulación el tratamiento del “crédito de horas”, en muchos aspectos semejante a la regulación legal, pero con alguna innovación significativa. Como punto de partida, el crédito de horas está reservado a los “representantes legales” de los trabajadores, cifrándose la cuantía de dicha reserva en el mínimo del Estatuto de los Trabajadores, más 5 horas (art.12.1.2) “siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación”. La incidencia en esta doble exigencia –convocatoria formal y justificación posterior” no es, desde luego, una advertencia rutinaria: trata de marginar las interpretaciones laxas sobre el uso del crédito de horas, al menos de la faceta “mejorada” que acabamos de mencionar. Por eso se somete a esta exigencia la acreditación del tiempo empleado para participar en actividades de negociación o representación sindicales de ámbito superior a la empresa,. De este modo, dispone el citado art. 12 que “los miembros designados por las centrales sindicales para las funciones de representación colectiva en la Comisión Negociadora de este Convenio, Comisión Mixta, Comisión de Seguridad y Salud del mismo o Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua a nivel estatal, dispondrán del crédito de horas necesario para el adecuado desempeño de tal actividad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo respecto de la necesaria justificación del tiempo empleado en el desempeño de dichas funciones, en el caso de que proceda, la acreditación de las funciones antedichas será remitida a la empresa afectada por la Secretaría Permanente del Convenio o Comisión correspondiente”.

La acumulación de horas está prevista modificando en parte el régimen del art. 68 ET, de modo que en centros de más de 100 trabajadores deberá tener lugar por cesión de otros trabajadores de su mismo sindicato. En los centros, parece, de menor tamaño se prevé la posibilidad de cesión de hasta un máximo del 60% de horas disponibles mensualmente por los otros miembros del Comité.

La vinculación sindical del trabajador es contemplada también con ocasión de la convocatoria por el sindicato al que pertenezca de cursos de formación o similares, en cuyo caso “el crédito de hora de los representantes legales puede utilizarse para “cursos de formación u otras actividades sindicales similares” organizadas por el sindicato previa convocatoria formal y posterior justificación de la asistencia “por los Secretarios Provinciales de los aludidos sindicatos u otro organismo territorial equivalente en su caso” (art. 12.2.2).

Pese a este planteamiento habitual en la negociación de derechos de los “representantes legales” de los trabajadores, deben hacerse algunas puntualizaciones adicionales: la primera que, probablemente por influencia de la norma estatal y, mediatamente, de la norma comunitaria, algunas de las competencias o facultades reconocidas por el Convenio a favor de dichos representantes pueden ser ejercidas en relación con los trabajadores singulares, cuando aquéllos no existan en la empresa o centro de trabajo (lo que señaladamente se prevé para los descuelgues salariales). La segunda observación a hacer es que, a pesar del titubeo nominalista que

registra la legislación, en este Convenio no se plantea duda terminológica a la hora de precisar cuáles sean los representantes legales de los trabajadores: estos son los “Comités de Empresa y los Delegados de Personal”, mencionados por su nombre en numerosas ocasiones como equivalentes a los “representantes legales”, de modo que la representación sindical sólo es aludida como tal en el epígrafe específicamente dedicado a ella, el Capítulo XII del Convenio, al que luego haremos referencia.

Resulta de importancia, también, la función de guía y control que se reserva la Comisión Paritaria del Convenio, en aspectos puntuales de aplicación del mismo. No cabe duda de que esa función le incumbe en algunas ocasiones por ministerio de la ley –como es el caso del descuelgue– en otros casos, sin embargo, se trata de reglas novedosas que quizás hallen su origen, además de en cierto dirigismo convencional, en el predominio en el sector de empresas de escaso tamaño, en las que no existan representantes de los trabajadores. Un caso notorio de esa asunción de competencias del concreto cumplimiento del Convenio en las empresas lo proporciona el art. 8.7, que atribuye a la Comisión paritaria la vigilancia del cumplimiento del Convenio en materia de horas extraordinarias, ó la homologación del recibo de salarios establecido en la empresa, aunque sea acordado con los representantes legales de los trabajadores en los términos ya examinados.

La regulación de los derechos de los órganos sindicales en la empresa es fragmentaria y menos detallada que la que se dedica a los representantes unitarios, con que en cierto modo se percibe la influencia de las pautas legales. De ese modo se reconocen como derechos generales de los sindicatos y sus afiliados en las empresas: el derecho al crédito de horas “fijado en el apartado 12.1.2 podrá ser utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares”; el derecho a que los afiliados cobren cuotas o distribuyan información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar el funcionamiento de la empresa, y el derecho a celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo (art. 12.2.a, b y c).

Por su parte, los sindicatos “legalmente constituidos” podrán colocar comunicaciones en los tablones de anuncio “que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección de la empresa”. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos podrán tener derecho a disponer de un “local adecuado” para la realización de sus actividades si la empresa o el centro de trabajo posee más de 250 trabajadores.

La existencia de Delegados Sindicales, como en la LOLS, queda restringida a las empresas o centros más 250 y a los sindicatos presentes en el Comité de Empresa (art. 12.2.3). El Delegado será elegido conforme a los estatutos del sindicato, será trabajador en activo y tendrá estas funciones: a) “recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral normal de la empresa”; b) “representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa”; 3)

“asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo, Comité de Seguridad y Salud y Comité Paritario de Interpretación, si lo hubiere, con voz y voto”; 4) “tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley a los miembros del CE, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en que legalmente proceda”; 5) “será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo y, particularmente, a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro” . “El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente”.

Finalmente, en relación con los sindicatos, el art 12.2.4 regula la recaudación de la cuota sindical a petición de los trabajadores afiliados. El abono se hará por meses vencidos por transferencia a la cuenta del sindicato. El compromiso de la empresa será por un año salvo comunicación en contrario, porque el trabajador podrá anular la autorización por escrito.

Por último, la regulación de los derechos colectivos de los trabajadores en las empresas del sector de Artes Gráficas concluye con la referencia a la asamblea hecha en el art. 12.3 del Convenio Colectivo, que constituye una reiteración del régimen legal. De este modo, la asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, los Delegados de Personal o un número de trabajadores igual al 33% de la plantilla. Presidida por el Comité o los Delegados mancomunadamente, éstos serán responsables de su desarrollo normal así como de la presencia de terceros. Para que puedan acceder esos terceros y participar en la asamblea, la presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de los terceros y “acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal”. Si no se puede reunir toda la plantilla, está prevista la posibilidad de celebrar asamblea parcial en los mismos términos que en el ET.

1.2. La negociación en áreas territoriales inferiores

Ya se ha visto en otro apartado cómo se ha desgajado recientemente el sector de artes gráficas, sea por el surgimiento de subsectores –como el de Editoriales en Galicia– o bien por el de la elaboración de Convenios para todo el sector de Artes Gráficas, pero en ámbitos territoriales inferiores –es el caso del País Vasco y Navarra–. Procederemos ahora a exponer las peculiaridades de esos Convenios, tomando como referencia la pauta normativa establecida en el Convenio estatal.

1.2.1. El Convenio de Guipúzcoa

Se trata de un convenio cuya orientación reguladora de la materia de los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa es más decidida que en el Convenio estatal de modo que es más abundante el conjunto de reglas que se dedica a esta materia.

De entrada, la regulación convencional tiende a aumentar la tipología de representantes de los trabajadores dibujada en el marco legal. Y ello, al menos, desde dos perspectivas:

- La primera, la previsión de que se constituyan órganos específicos en materia de formación de los trabajadores, para garantizar el carácter pactado de los Planes de Empresa al respecto. Tal es el sentido del art. 73 del CC, según el cual “en las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos. Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. En los supuestos de que no exista en la empresa representación de los trabajadores, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación continua del presente Convenio Colectivo Básico, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.”
- La segunda, ya prevista en el Convenio estatal, y agudizada en el provincial, asignar a la Comisión Paritaria del Convenio competencias de resolución en materias internas a le empresa, bien en primera instancia, bien en vía de “recurso”. Así, por ejemplo, en primera y única instancia resolverá la Comisión Mixta las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadores sobre el pretendido coste excesivo de cursos de euskera (art. 30). Y resolverá las discrepancias a que se llegue en el seno de la empresas en una pluralidad de materias: descansos en jornadas continuada (art. 35 *in fine*); determinación del derecho a un día más de vacaciones para trabajadores con más de 30 años de antigüedad (art. 37); o las discrepancias en la determinación de la gravedad de una enfermedad a efectos de prolongación de permisos (art. 38). Por supuesto, no pertenecen a este ámbito las frecuentes remisiones al PRECO, aunque reflejan ellas también la voluntad de los negociadores de trascender el nivel de empresa en algunos aspectos clave.

En relación con los representantes unitarios de los trabajadores –representantes legales también en la terminología de este Convenio– son numerosas las referencias dirigidas a ampliar el cuadro competencial del ET, incluso del Convenio estatal, precisando e imponiendo normalmente derechos de información pasiva de éstos respecto del empresario. Como se ha dicho, estas referencias son muy abundantes, y en los temas más variados implantándose formas de representación en numerosas áreas

accidentales, así: la interpretación de los supuestos excepcionales en que será posible hacer horas extraordinarias (por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, art. 28 del CC), así como ser informados por escrito y bajo sello de las horas extraordinarias que se han realizado efectivamente, así como la determinación conjunta con el empresario de formas de compensación de horas extras distintas del abono en metálico con recargo; ser informados de los horarios que la empresa decida y de los calendarios laborales (art. 36); de la determinación del calendario de vacaciones (art. 37); acerca de la concertación de contratos por obra o servicio determinado (art. 51); de la decisión del empresario de extinguir un contrato por causas objetivas o por expediente de regulación de empleo, abriéndose un periodo de negociación de tres días para que la representación de los trabajadores emita informe, que no será vinculante, siendo ésta una competencia que comparten los Comités de Empresa y Delegados de Personal o las Secciones sindicales (art. 52); comparten ambos también las competencias relativas a la información previa al descuelgue salarial (Disposición Adicional); serán informados también en el momento de reincorporar al trabajador a la empresa si el despido se declara improcedente; en los casos y condiciones en que proceda cancelar las notas desfavorables en los expedientes de los trabajadores sancionados (art. 71), etc.

Otras veces lo que se pone en manos de los representantes legales son auténticas facultades de negociación previa a la decisión del empresario: es el caso de las interrupciones motivadas por los descansos en jornada continuada o turnos que supongan un quebranto para la producción, en cuyo caso, de no haber acuerdo con los representantes de los trabajadores se someterá el asunto a la Comisión Paritaria y, finalmente, a la Autoridad Laboral, incorporándose una especie de veto de las facultades empresariales por la oposición de las instancias colectivas (art. 35); también deberá contar con la autorización de los representantes de los trabajadores la modificación de los horarios o calendarios (art. 36), y si no, deberá someterse la cuestión al PRECO; de acuerdo con los representantes de los trabajadores deberá ponerse también el empresario para determinar cuál sea el trabajador que obligatoriamente deba permutar su puesto con la trabajadora embarazada en situación de riesgo (art. 46); deberá contarse también con la representación de los trabajadores para determinar qué tipo de actividades pueden en su caso ser cubiertas mediante el recurso a empresas de trabajo temporal (art. 51), resolviendo el PRECO las discrepancias que puedan surgir en este contexto.

También se detiene el Convenio en la regulación de la acción sindical en la empresa, y la constitución y facultades de las Secciones Sindicales, constituyéndose un régimen muy parecido al conformado en la LOLS, si bien con algún privilegio adicional, como la asistencia técnica a las secciones y el derecho de acceso de dichos técnicos a la empresa, recogido directamente en el Convenio y, en apariencia, no sometido a autorizacio-

nes posteriores². El régimen de los Delegados Sindicales es también detenido y prolijo, integrando un modelo normativo propio en buena parte inspirado del de los representantes unitarios, que resuelve e integra expresamente las numerosas cuestiones que en la LOLS se regulan por remisión, a incorpora alguna novedad, como el derecho de los Delegados de recibir información directa de la situación general de la empresa, trimestralmente, con independencia de lo que dispone la LOLS³.

En la misma línea minuciosa, Secciones y Delegados disponen de un cuadro de prerrogativas y garantías que ajustan a sus peculiaridades derechos como el crédito de horas o las licencias para desarrollar acción

² *Artículo 57.º Secciones Sindicales de Empresa.* Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa. *Artículo 58.º Garantías de las Secciones Sindicales.* Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías: a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral, en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción. b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa. c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario. d) Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos, con acceso a los locales de la empresa. En ningún caso dichos expertos podrán ser trabajadores de empresas del mismo sector. e) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias. f) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa relativas a: Expedientes de regulación de empleo. Traslados totales o parciales de la empresa. Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos. Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo. g) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de empresa, en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar estas reuniones. h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la Dirección de la empresa notificará al Delegado Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámites la sanción que estime adecuada.

³ *Artículo 59.º Delegados Sindicales de Empresa.* Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa:

Tamaño	Porcentaje	Horas retribuidas
De 10 a 24 trabajadores	30%	5 horas/mes
De 25 a 100 trabajadores	20%	12 horas/mes
De 101 a 250 trabajadores	15%	15 horas/mes

 De igual forma, en las empresas de más de 250 trabajadores, las Centrales Sindicales que agrupen, como mínimo, a un 10% de los trabajadores de la plantilla, o que, en las elecciones sindicales hubiesen obtenido el 10% de los votos, dispondrán de los Delegados Sindicales que se establecen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical que dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su acción sindical. Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados, dispondrá de un Delegado Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin perjuicio de que por aplicación del párrafo anterior les correspondiera mayor número de delegados y horas retribuidas.

sindical, el derecho a poseer locales propios, etc.⁴. Y cierra el cuadro normativo la regulación del derecho a la igualdad de los trabajadores afiliados, de sus Secciones y de los Delegados, en unos términos que combinan lo dispuesto en el art. 12 LOLS y en el Convenio 98 de la OIT⁵.

La regulación de la acción sindical en la empresa es seguida por la dedicada a los representantes unitarios, en unos términos que son coherentes con el impulso que las representaciones sindicales experimentan en la negociación colectiva en este ámbito territorial y que recuerdan, consolidan y acrecientan en algunos aspectos la normativa del ET al respecto. Tal es lo que sucede en relación con la prolija regulación del crédito de horas⁶, inspirada en el mismo criterio de búsqueda de la realidad en el uso

⁴ *Artículo 60.º Licencias en materia sindical.* Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla, dispondrá para el conjunto de sus afiliados (no individualmente), de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida. *Artículo 61.º Excedencias en materia sindical.* Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia. *Artículo 62.º Información a las Secciones Sindicales de Empresa.* Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 59.º, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

⁵ *Artículo 63.º Garantías Sindicales.* Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto: a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical. b) La constitución o el apoyo por parte del empresario de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda financiera o de otro tipo. c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

⁶ *Artículo 64.º Delegados de Personal y Comités de Empresa.* El Delegado de Personal, los Comités de Empresa y la Sección Sindical de Empresa legalmente constituida son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio. No obstante las Secciones Sindicales de Empresas que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 59.º, estarán legitimadas para negociar los Convenios o Pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría, los trabajadores de dichas empresas. Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, serán de 40 durante dos meses, en los que se esté negociando el Convenio Colectivo Provincial. En el resto de los meses del año, las horas retribuidas serán las siguientes, en función del tamaño de la empresa: Tamaño Horas Retribuidas Hasta 20 trabajadores 20 horas/mes De 21 a 75 trabajadores 25 horas/mes De 76 a 150 trabajadores 30 horas/mes De 151 a 250 trabajadores 35 horas/mes Más de 250 trabajadores

de las horas asignadas que ha inspirado al Convenio estatal o con la minuciosa lista de competencias⁷, de la que quizás el aspecto jurídicamente más interesante sea el intento (art. 65 e) de vincular la validez de las decisio-

40 horas/mes Las horas de los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales, podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que cumplan los requisitos siguientes: a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos Provinciales de la misma. b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa. c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación. d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación. Asimismo, podrán ser individualmente acumuladas en dos meses consecutivos, las horas no utilizadas en el mes anterior, hasta el límite máximo de 40 horas en el siguiente mes. Dentro de las horas retribuidas a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección. Las horas retribuidas establecidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa no podrán ser objeto de acumulaciones distintas a las señaladas, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa. Artículo 67.º Garantías comunes. Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes: a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral. b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa. Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente. c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a: En caso de representante de los trabajadores, al Comité de Empresa. En caso de Delegado Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca. En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada. Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato. Artículo 68.º Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales. La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la empresa. El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo. Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior. Los trabajadores deberán justificar en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

⁷ Artículo 65.º Funciones. Serán funciones del Delegado de Personal o Comité de Empresa, las siguientes: a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento. b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario. c) Ser informado de los puestos de

nes del empresario sobre las materias en que haya de dar información a los representantes unitarios a que la información se haya dado efectivamente. O la, más extraña aún, facultad del empresario de desplazar fuera del centro de trabajo, aunque sin perjudicar al trabajador económicamente ni en sus actividades sindicales, a “aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa” (art. 68), previa consulta al Comité de Empresa. Un extraño supuesto que es difícil no calificar como obstrucción a la actividad sindical, por mucho que cuente con el consentimiento de la representación unitaria.

La regulación de las asambleas cierra el apartado dedicado a los derechos colectivos en este Convenio, en la misma línea garantista y detallada, casi burocrática, que le ha caracterizado⁸, sobre todo en lo referente a las asambleas retribuidas y las circunstancias en que pueden ser convocadas.

trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos. d) Ser informado anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora. e) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre: Expedientes de regulación de empleo. Traslados totales o parciales de la empresa. Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos. Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo. La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos. f) Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas. *Artículo 66.º Información a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.* Sin perjuicio de las obligaciones de información que se derivan de lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes, las empresas facilitarán al Delegado de Personal, Comités de Empresa y Delegados Sindicales, información trimestral sobre la evolución de los negocios, situaciones de la producción, perspectivas del mercado, evolución del empleo y plan de inversiones previsto. Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la empresa en dichas reuniones. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la empresa. No obstante, podrán efectuar consultas sobre dichas materias con profesionales (economistas, profesores mercantiles, abogados, etc.), advirtiéndoles de dicha confidencialidad, y del secreto profesional que deban guardar sobre las mismas.

⁸ *Artículo 69.º Asambleas.* Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 horas. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo. Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento del Delegado de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo, y hasta el límite establecido en el párrafo anterior. Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el Delegado de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo el 33% de la plantilla total de la empresa. La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa. Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas. La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

1.2.2. *En el Convenio de Vizcaya*

Se trata de un Convenio próximo, ciertamente, al de Guipúzcoa, si bien la regulación en materia sindicales es más escueta, abundando en remisiones a la ley, de ahí que, en principio, no presente demasiadas novedades que deban ser reproducidas⁹. Sobre todo, no presenta los ascensos competenciales que los representantes sindicales, sobre todo, han experimentado en el Convenio antes descrito¹⁰.

1.2.3. *En el Convenio de Navarra*

Caracteriza al Convenio de Navarra una parquedad de contenidos que no se omite cuando se trata de regular los derechos sindicales. La remisión a la ley es la regla general, con alguna diferencia menor¹¹.

⁹ Sirva, por todos, el texto de los siguientes preceptos del Convenio: *Art. 10. Horas sindicales y acción sindical*. “Los miembros de los Comités de Empresa (empresa de más de 50 trabajadores), tendrán un crédito mensual de 35 horas, que podrán ser acumulables mensualmente entre los miembros de cada Central Sindical. Los Delegados de Personal (empresa de menos de 50 trabajadores), tendrán un crédito mensual de 25 horas, que podrán ser acumulables cada dos meses entre los miembros de cada Central Sindical. Delegados Sindicales: Se acuerda introducir la Ley Orgánica para la Libertad Sindical y el Delegado Sindical tal y como establece la propia ley, pero el mínimo de plantilla de la empresa se rebaja hasta 50 trabajadores. Tendrán un crédito mensual de 25 horas, que podrán acumularse mensualmente con los miembros del Comité de Empresa de su propia Central Sindical” (el subrayado es nuestro).

¹⁰ Son perceptibles normas muy semejantes a las del Convenio de Guipúzcoa, así, casi respetando la numeración: Art. 6.5.4.3.- sobre ascensos, prevé que el Tribunal que haya de intervenir en las pruebas de ascenso será presidido por un representante de la empresa, formando parte del mismo, además, dos trabajadores de categoría superior, designados por los representantes de los trabajadores.; el art. 6.7.3.B.1 sobre traslados de dentro establece que se deberá de comunicar al Comité de Empresa, Delegados de Personal, o en su defecto a los trabajadores, el cambio de centro con dos meses de antelación. Más tarde, añade, para los casos de movilidad funcional, que “C.-Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los Representantes legales de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses con el fin de no perjudicar su formación profesional”. El art. 7.3., sobre descuelgues impone que “para que sea válida y efectiva la cláusula de descuelgue, deberá ser aprobada por la mayoría de los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa o Delegados de personal), y además deberá comunicarse el descuelgue a la Comisión Paritaria del Convenio. Si no hubiera Representantes legales de trabajadores, para que tenga validez el descuelgue, deberá ser ratificado por la Comisión Paritaria”. En materia de horas extraordinarias, el art. 7.7 reconoce la facultad de la empresa de acordar su realización, si bien en este caso deberá notificarla a los representantes de los trabajadores. No existe, como en el Convenio de Guipúzcoa, obligación de negociar al respecto. Según el art. 8.1, incumbe a las empresas acordar con los Delegados de Personal o Comité de Empresa, el horario más adecuado a sus necesidades en cada época del año. Y, también en materia de jornada, según el art. 8.2 el cuadro de vacaciones reglamentarias se establecerá por la empresa, previo acuerdo con los trabajadores. Después de obligar al empresario a informar a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas, el art. 11.3, apartado 5 continúa remitiendo a la negociación empresa-representantes de los trabajadores la posibilidad de acortar los plazos de cancelación de notas desfavorables en los expedientes de los sancionados.

¹¹ Así resulta de la lectura de los preceptos del Convenio que hacen referencia a los representantes de los trabajadores con un mayor nivel de detalle. De este modo, según el art. 23 “es de aplicación la normativa general sobre la materia y se reconocen los derechos

1.2.4. *El Convenio de Editoriales de Galicia*

Sin duda se trata de un Convenio poco original en materia de derechos colectivos de los trabajadores, fuertemente influido por la ley, por el Convenio estatal, e incluso, para algunos temas, por la más reciente versión de la Ordenanza de Artes Gráficas¹².

2. LA NEGOCIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA PAPELERA

2.1. Ideas generales y en el Convenio sectorial Estatal

La negociación colectiva en la industria papelera presenta un acusado interés por la acción de los representantes de los trabajadores en el seno de las unidades productivas, al menos si ese interés se mide en la extensión de las reglas que se les dedica. Esas extensas normas, sin embargo, en muchas ocasiones constituyen recordatorios de lo establecido en la ley, de donde que no siempre pueda elogiarse su originalidad aunque no se niegue su utilidad, por ejemplo, para potenciar la constitución de Comités de Empresa Europeos (art. 13.17), y otras numerosas referencias de las que haremos mención con posterioridad.

En relación con los representantes unitarios de los trabajadores, abundan los preceptos convencionales que les reconocen derechos de información pasiva en numerosos aspectos de la vida de la empresa. Por sólo citar los principales ejemplos, tal es el caso de la obligación del empresario de comunicar a los representantes de los trabajadores su decisión de incre-

siguientes: a) Los trabajadores de las empresas podrán reunirse y celebrar asambleas dentro de la misma, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos laborales, previa autorización de la empresa. Asimismo, los trabajadores podrán utilizar 2 horas anuales para Asambleas dentro de las horas de trabajo, con un máximo de media hora por día y con un preaviso de 24 horas de antelación a la celebración de la Asamblea. b) No se considerará la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador, si es motivada por causas de tipo ideológico, social o sindical, siempre que el trabajador posteriormente sea absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o sea sobreseído el asunto, sin derecho a percepción económica, si bien no se computará dicho tiempo como de trabajo, a todos los efectos¹².

¹² Sólo en pocos preceptos se hace mención expresa de los representantes de los trabajadores y, en general, se trata de referencias de trascendencia menor: así, el art. 7.4 dispone que, para los Tribunales de acceso a las empresas, ha de designarse a "dos trabajadores de categoría superior, designados por los representantes legales de los trabajadores". Por su parte, el art. 9.4 impone que "el cuadro de distribución de vacaciones se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores, exponiéndose con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios para el conocimiento del personal". Y en el art. 11.3.5 se dispone que "c omo norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas... Las empresas, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados". O el art. 12.2, que impone la elección de mutuo acuerdo entre el empresario y la representación sindical de los trabajadores del Delegado de Prevención.

mentar la plantilla de la empresa¹³; o de la convocatoria de concursos-oposiciones para el acceso o el ascenso en la empresa¹⁴; o la cobertura de ciertas vacantes con trabajadores de la empresa que tengan la capacidad física disminuida¹⁵; o la evolución trimestral de la plantilla de la empresa¹⁶; o sobre la decisión de la empresa de contratar a una ETT, así como del motivo de su utilización¹⁷; o sobre los traslados individuales¹⁸; o sobre la cuantía de la retribución de los trabajadores que hayan prestado servicios en Navidad o Año Nuevo, previo acuerdo de la empresa con éstos¹⁹; o sobre la realización de horas extraordinarias (art. 9.4).

Más intensa es la participación prevista de los representantes del personal en la selección de miembros de tribunales para los concursos oposición en pruebas de ingreso o ascenso²⁰; o la necesidad de que los representantes de los trabajadores emitan informe previo a la asignación a un trabajador a trabajos de categoría inferior durante más de tres meses, curiosa-

¹³ *Artículo 6.1.-* La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la empresa, siendo obligatorio por parte de ésta la información previa recogida en el artículo 12.2.5. La determinación de las personas que deban cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio.

¹⁴ *Artículo 6.13.-* Las empresas vendrán obligadas a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con al menos diez días de anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tablones de anuncio de la empresa.

¹⁵ *Artículo 6.16.-* El personal de los grupos 2 y 3, estará integrado preferentemente por aquellos trabajadores de la empresa que por motivos de edad, enfermedad, accidente, etc., tengan su capacidad física disminuida, con la única excepción de aquellos puestos de trabajo que para el desempeño de su función precisen, dentro de estos grupos, estar en posesión de alguna especialización o de las facultades físicas necesarias para cubrir el nuevo puesto de trabajo. En el supuesto anterior, la empresa, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, determinará en cada caso la procedencia de cubrir las vacantes de estos grupos con el personal adecuado. Los ascensos y provisión de vacantes en estos grupos serán por concurso-oposición entre todos los trabajadores de la empresa con capacidad disminuida por alguno de los motivos enunciados anteriormente.

¹⁶ *Art. 6.19.3.-* Plantillas...3. Trimestralmente se informará a los representantes del personal de la evolución de las previsiones señaladas, así como de los proyectos para el trimestre siguiente, detallando las modalidades de contratación a utilizar.

¹⁷ *Art. 6.20.3.* Las empresas deberán informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de la utilización dentro de los diez días siguientes a su realización. 4. Los trabajadores de las ETT tienen derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

¹⁸ *Art. 7.4.-* La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

¹⁹ *Art. 9.2.*

²⁰ *Artículo 6.17.-* Los tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos estarán formados por cuatro vocales, dos de ellos designados por la Dirección de la empresa y los otros dos, miembros del Comité de Empresa, designados por éste y de igual o mayor categoría o grupo profesional que los de las plazas que hayan de cubrirse. En caso de que no haya dos miembros del Comité de igual o superior categoría o grupo profesional, podrán ser designados por éste entre otros miembros de la plantilla.

mente en todo caso será precisa una misteriosa “autorización de la Jurisdicción competente”²¹, que evidentemente no se ajusta con las funciones judiciales. Los negociadores reinciden, sin embargo, en esta implicación de los jueces laborales en el funcionamiento de la empresa, con ocasión de la negociación de las consecuencias económicas subsiguientes a la implantación de sistemas de incentivos²². Y con ocasión de la definición de los trabajos tóxicos o penosos que deban compensarse económicamente²³.

A esta línea de participación más intensa pertenece también el “estudio conjunto” por ambas partes de la posibilidad de contratar nuevo personal a consecuencia de la no realización de horas extraordinarias (art. 9.4). O la fijación conjunta de los traslados de días festivos en casos de trabajo ininterrumpido (art. 9.6). Y, paradójicamente, la información activa que se le exige para los casos de modificación sustancial de las condiciones laborales de los trabajadores, salvo que exista acuerdo con los interesados (art. 12.10), en una rebaja del nivel legal de participación que debe interpretarse de modo que se respete el sistema formal establecido en el art. 41 ET. O bien la posibilidad de seguimiento de la realidad de las causas de asignación de trabajos de superior o inferior categoría, que desembocará, en su caso, en la correspondiente denuncia, en términos divergentes pero paralelos a las previsiones del art. 65 ET²⁴, una regla semejante que la que se establece para las modificaciones de horarios, salvo por el dato –sustancial– de que la empresa no podrá poner en marcha la modificación hasta que recaiga el pronunciamiento de una autoridad competente que en la actualidad es difícil de identificar y sobre la que el Convenio guarda silencio. O bien, por último, a la hora de denunciar el abuso de autoridad en el contexto disci-

²¹ Artículo 8.2. *Trabajos de categoría inferior.*- Si por necesidad de la empresa se destina a un trabajador a trabajo de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses, y en caso de extrema necesidad, la empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la Jurisdicción Competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

²² Art. 11.4.- En el supuesto de implantación de un sistema de incentivos, el contenido económico del mismo se tratará con el Comité de empresa o Delegados de Personal, y caso de desacuerdo, resolverá la Jurisdicción Laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 sin que exista la obligación de establecer un porcentaje fijo de garantía, aunque esté reconocido por norma legal.

²³ Art. 11.8.- *Pluses de toxicidad.*- Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa o Delegados de Personal, y de no existir conformidad, resolverá la Jurisdicción competente previo informe del Comité de empresa o Delegados de Personal, y los demás que estime oportunos aquella.

²⁴ Artículo 12.14.- El Comité de empresa o Delegados de personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, pondrán estos hechos en conocimiento de la Autoridad laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la empresa. Artículo 12.15.- En los casos de modificaciones de los horarios de trabajo existentes, y de no haber acuerdo sobre las mismas con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de empresa o Delegados de personal acudir a la jurisdicción laboral competente. La empresa no podrá poner en práctica la modificación hasta que no resuelva dicha autoridad.

plinario, encomendándoseles una acción de cobertura del trabajador denunciante que resulta ser sumamente realista (arts. 4.15 del Anexo III)²⁵.

Acuerdo entre ambas partes, en cambio, es lo requerido para implantar lo que llama el Convenio trabajo *non-stop*²⁶. Y negociación en todo caso es el requisito previo al descuelgue salarial, con la peculiar exigencia de que en la negociación en el seno de la empresa deberán estar presentes en todo caso representantes de las federaciones firmantes del Convenio²⁷. E, incluso, la existencia de una doble negociación. Previa a la presentación de un expediente de regulación de empleo y, de fracasar, posterior al inicio de éste en los términos legalmente establecidos²⁸.

Como es tradicional en los contenidos de los Convenios españoles, el de la Industria Papelera contiene una exhaustiva regulación de los derechos colectivos de los trabajadores en un Capítulo exclusivamente dedicado a ellos, en el que se condensan los muchos preceptos que, salpicados

²⁵ *Art. 4.15 del anexo 3.- Abuso de autoridad.* Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la dirección de la empresa que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Si la dirección de la empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si esta creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho resolverá en lo que proceda.

²⁶ *Art. 9.3.- Trabajo non-stop.-* Dadas las características de organización productiva del Sector, como se recoge en el apartado 3.1 de este artículo, se determinará entre ambas partes el descanso de fiestas establecidas en el calendario de fiestas o su compensación económica o en días de descanso, siempre que dichas fiestas no coincidan con el período de vacaciones. 5. La implantación de esta modalidad de trabajo se realizará previo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, negociándose entre ambas partes las condiciones de jornada, descanso, fiestas y económicas del sistema a implantar.

²⁷ *Art. 11.1 Descuelgue salarial.-...* En estos casos la fijación del aumento del salario se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores y enmarcando esta decisión dentro de un Plan de Futuro, que debe contener las medidas industriales, comerciales y financieras para garantizar el futuro industrial y del empleo. Desde ese momento se iniciará un periodo de treinta días de consulta y negociación entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. En ese proceso, necesariamente deberán participar directamente representantes de las Federaciones firmantes del Convenio.

²⁸ *Artículo 12.11.-* En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de veinte días naturales, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente. Este plazo de instancia previa es independiente del plazo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

en el Convenio, especifican el alcance de la participación de éstos en las concretas decisiones empresariales. Se trata en buena parte de preceptos en alguna medida “divulgativos” de los contenidos de la ley, y sistematizados de los derechos que reconoce el propio Convenio. Esta pauta es general, pero es más obvia en unos casos que en otros. Resulta muy patente, por ejemplo, en el art. 12.1, en cuanto enuncia las competencias del Comité de Empresa y los Delegados de Personal en términos prácticamente idénticos a los utilizados por el art. 64 ET²⁹, con alguna especialidad menor. Y es menos aparente, pero sustancialmente concurre también este seguidismo en otra serie de preceptos convencionales que reiteran la necesaria participación de los representantes de los trabajadores en las más diversas materias: la implantación de sistemas de productividad o la modificación sustancial de los existentes (art. 12.6); en los casos de modificación de “la clasificación de los trabajadores”, nuevamente con remisión “(al) organismo o jurisdicción competente” en caso de desacuerdo (art.

²⁹ *Artículo 12.1.-1.* Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas la entidad, sobre su programa de producción y sobre la evolución probable del empleo en la empresa. 2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios. *Artículo 12.2.* Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa: 1. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales. 2. Sobre los planes de formación profesional de la empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia de los centros de formación y capacitación de la empresa. 3. Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. 4. Sobre los cambios de titularidad de la empresa, preceptivamente por escrito. 5. Recibir la copia básica de los contratos de trabajo a que se refiere el apartado a) del apartado 3 del art. 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los nuevos contratos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuviesen lugar y dar a conocer los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. 6. Por escrito, del cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año. 7. Del calendario laboral con carácter previo a su ejecución. Dicho calendario deberá estar confeccionado en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio en el “Boletín Oficial del Estado”. En caso de existir un Convenio que fije la jornada laboral con anterioridad, el calendario laboral deberá estar confeccionado antes del 31 de diciembre si en esa fecha se ha conocido con suficiente antelación el calendario laboral de la Comunidad Autónoma correspondiente. 8. Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos. 9. Sobre los trabajadores que voluntariamente se acojan al procedimiento de jubilación establecido en el artículo 19.2. 10. De la actividad de los servicios de medicina en la empresa en todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador. *Artículo 12.3.* Ejercer una labor de vigilancia: 1. Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor. 2. Colaborando con la Dirección de la empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la empresa, mediante la oportuna información. 3. Sobre los procesos de selección de personal, no solo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también velando por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo. *Artículo 12.4.* Capacidad y sigilo profesional. 1. Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano

12.7); en la designación de “los representantes del personal que forman parte del Comité de Salud y Seguridad, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité” (art. 12.8); en la imposición de sanciones (art. 12.12). Y, aunque más prolijo en su redacción, es el caso también del precepto que regula la estrecha implicación de los representantes de los trabajadores³⁰ en la gestión de obras sociales de la empresa.

Sólo en algún caso se incorpora alguna interesante novedad, como sin duda lo es la participación conjunta de los representantes de los trabajadores y de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio para precisar las consecuencias sobre la clasificación de los trabajadores de la introducción de nueva maquinaria³¹.

El reconocimiento de garantías y prerrogativas de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal sigue una pauta semejante, inspirado probablemente en el mismo principio de codificación de la normativa aplicable. Si acaso, como sucediera en el Convenio de Artes Gráficas, se detecta un detenimiento especial en la regulación del régimen del crédito de horas, de su utilización y de su acumulación, cuando proceda³².

colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias. 2. Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los artículos 12.1 y 12.2 apartado 1 aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre la que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

³⁰ Art. 12.13.

³¹ Artículo 12.17. - En el caso de que en una empresa se instalen nuevas maquinarias cuyos puestos de trabajo no estén clasificados en el Convenio Colectivo vigente, la Dirección de la empresa, previa consulta al Comité de empresa o Delegados de personal, asignará el Grupo Profesional o Categoría correspondiente a dichos puestos de trabajo, debiendo comunicarlo a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. En caso de desacuerdo por parte de los representantes de los trabajadores, la CPIV recabará información de ambas partes y decidirá el Grupo Profesional o Categoría que proceda.

³² “d) Dispondrán de las horas mensuales retribuidas según la siguiente escala: Hasta 35 trabajadores: Quince horas. De 36 a 100 trabajadores: Veinte horas. De 101 a 250 trabajadores: Veinticinco horas. De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas. De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas. Más de 750 trabajadores: Cuarenta horas. Las horas de su jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo. Los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité o Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración. Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la empresa. Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o Miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido. En el caso de sesiones de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, el trabajador disfrutará del mencionado permiso aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar. e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas

La regulación de las asambleas se sustancia en la remisión a la norma legal, con la sola añadidura de la existencia de 12 horas anuales para celebrar asambleas en horas de trabajo³³.

A parecidas conclusiones cabe llegar en relación la normativa sobre acción sindical en la empresa del Convenio del sector del Papel. Así, tras el reconocimiento general de la prohibición de discriminación por motivos sindicales³⁴, se desgranar las posibilidades de acción de los trabajadores afiliados, ya desempeñen o no cargos sindicales³⁵, de las secciones sindicales³⁶ y de los Delegados Sindicales³⁷ en términos muy semejantes a lo dispuesto en la LOLS.

retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades”.

³³ *Artículo 12.18 Asambleas.*- Los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas anuales para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo. Estas Asambleas deberán solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

³⁴ *Artículo 13.2.*- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

³⁵ *Artículo 13.3.*- Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Recibir la información que le remita su Sindicato. *Artículo 13.5.* - Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a: Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo. A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo. Y art. 10.6, que establece la excedencia forzosa para cargos sindicales en los términos previstos en la LOLS. *Artículo 13.6.*- Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

³⁶ *Artículo 13.4.*- Las secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos: Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores. A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación específica.

³⁷ *Artículo 13.9.*- En las empresas, o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales

A destacar el intento de diseñar un estatuto específico de las “Centrales Sindicales reconocidas en el contexto del presente Convenio”, cuya afirmación sin más debe combinarse con el respeto al principio de igualdad de trato de todos los sindicatos directamente vinculado con la libertad sindical.

En este contexto, llama la atención la incorporación de la figura del “responsable de la Central Sindical en la empresa”, al que se le reconoce un estatuto de derechos y garantías semejante al reconocido a los miem-

que pueden constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. *Artículo 13.10.* El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala: De 250 a 750 trabajadores: Uno. De 751 a 2.000 trabajadores: Dos. De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres. De 5.001 en adelante: Cuatro. Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical. El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo acto seguido al citado Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. *Artículo 13.11.* Funciones de los Delegados Sindicales. 1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas. 2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto. 3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en la materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de empresa. 4. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular. 5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo: a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato. b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. *Artículo 13.12.* Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores. *Artículo 13.13.* Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, disfrutará de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar. *Artículo 13.14. Cuota sindical.* A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

bros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, salvo el crédito de horas³⁸. Un precepto original, que deja sin embargo bastantes cabos sueltos –no es el menos importante la indeterminación de cuál sea esa “Central Sindical” a la que el precepto se refiere– y que en aspectos esenciales no deja de remitir a las buenas prácticas que puedan implantarse en cada empresa.

2.2. La negociación en ámbitos inferiores: sector y empresa

2.2.1 *Pastas de Guipúzcoa*

Se trata de un Convenio que, aunque desglosa el ámbito territorial del sector de la pasta de papel no presenta diferencias demasiado sustanciales con el modelo que abre el Convenio nacional. De hecho, reproduce muchos de sus enfoques en materia colectiva, aunque le dedique a estas cuestiones un porcentaje muy significativo del texto convencional.

Siguiendo la pauta que hemos observado hasta ahora, el tratamiento de los representantes unitarios es, de nuevo, el más abundante y, como los restantes Convenios, se encuentra salpicado a todo lo largo del texto, incorporando fórmulas, sobre todo, de información pasiva de los representantes de los trabajadores en las más diversas materias: así, serán informado por la empresa de los acuerdos retributivos a que haya llegado con los trabajadores que presten servicios en Navidad y en Año Nuevo³⁹; de la determinación por la empresa del calendario laboral (art. 9); mensualmente, de la relación de horas extraordinarias trabajadas (art. 9.6); o de la imposición de sanciones (art. 63); o los intensos estándares de información establecidos en relación con la posible contratación de Empresas de Trabajo Temporal por las Empresas del Sector y con el control por los representantes de la empresa usuaria del cumplimiento por ésta de las obligaciones de igualdad de trato de los trabajadores temporales establecidas en el Convenio⁴⁰.

³⁸ *Artículo 13.7.-* Las Centrales Sindicales podrán desarrollar su actividad en la empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento. Artículo 13.8 El responsable de la Central Sindical en la empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidos en el presente Convenio para los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal mientras ostente el cargo de responsable, salvo las horas retribuidas establecidas para aquellos por la legislación vigente en cada momento. No obstante, las empresas se comprometen durante la vigencia de este Convenio a dar a los responsables de las Centrales Sindicales todas las facilidades posibles para el desempeño de su función sindical.

³⁹ *Art. 6.4.-* Igual que el CC nacional La retribución de los/as trabajadores/as de ese equipo constituido para estos días, se pactará entre los/as trabajadores/as que lo constituyen y la Dirección de la Empresa, comunicándose las condiciones del pacto al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

⁴⁰ *Art. 75. - Empresas de Trabajo Temporal.-* Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los/as trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales as í como el 100% de la retribución fijada para el puesto de trabajo que desempeñe o categoría profesional a que tengan derecho los/as trabajadores/as afectados/as por éste convenio. Esta obligación constará expresamente en el Contrato de Puesta a Disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y empresa usuaria que esté vinculada con el presente Convenio. Sin perjuicio

De forma más intensa, se prevé la implicación de los representantes de los trabajadores con la dirección de la empresa para establecer planes de acción preventiva “cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes, de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como la mejora de las condiciones ambientales de los puestos de trabajo” (art. 16.1); es también de esta línea la regulación de la designación y las funciones de los Delegados de Prevención⁴¹. Y lo es sobre todo en materia de formación continua, donde deberá constituirse en cada empresa una Comisión compuesta por representantes del empresario y de los trabajadores para analizar y planificar las necesidades de formación en el contexto empresarial⁴². Y en materia de represión del abuso de autoridad, donde los representantes de los trabajadores asumen una función previa de control de la veracidad de los hechos denunciados por el trabajador y de sostenimiento de la denuncia misma si la empresa no reacciona en el tiempo estipulado en la norma convencional⁴³.

de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación legal de los/as trabajadores/as de la misma, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre la celebración del mismo y el motivo de utilización. Asimismo los entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la Empresa de Trabajo Temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo anterior. Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal de los/as trabajadores/as de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivadas del presente Convenio...

⁴¹ Art. 16.2.- En aquellos (centros) cuya plantilla sea igual o superior a 40 trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud que estará formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el/la Empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los/as Delegados/as de Prevención, por otra... El propio Comité designará de entre sus miembros un/a Secretario/a. Los/as Delegados/as de Prevención, en su condición de Representantes de los/as Trabajadores/as, tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.”

⁴² Art. 72. - *Formación Profesional*. Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la importancia de elevar el nivel profesional de los/as trabajadores/as del Sector y reconocen la necesidad de la formación permanente de los/as mismos/as, como acción eficaz para el mantenimiento del empleo y para mejorar la competitividad de las empresas. A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua integrada por 9 representantes de las organizaciones sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: E.L.A. 4 vocales (47,87%), L.A.B. 2 vocales (26,60%), CC.OO. 2 vocales (25,53%) y U.G.T. 1 vocal (0%) y de otra parte, 9 miembros de las Asociaciones de Fabricantes de Pastas de Papel y Cartón de Gipuzkoa. Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua. En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación de la misma, así como determinar, en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/la trabajador/a y, los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

⁴³ Art. 74.- *Abuso de autoridad*. Cuando un/a superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicios de un/a inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso

Y, en general, la tónica del Convenio en materia de competencias y facultades de los representantes del personal es reproducir el texto legal aproximándolo en su terminología a sus destinatarios, concretando en menos ocasiones de las usuales el alcance documental de la información que el empresario ha de proporcionar a los representantes de los trabajadores⁴⁴, y sobre todo puntualizando el propio papel que a los representantes incumbe en el desarrollo de las funciones empresariales⁴⁵.

El régimen de garantías y prerrogativas de los representantes unitarios del personal es en buena parte remitido al texto legal, descendiendo el Convenio a un mayor nivel de detalle por lo que hace, sobre todo, a la cuantía y utilización del crédito de horas⁴⁶.

de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. El/La trabajador/a interesado/a pondrá, en tales casos, el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal. Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el/la perjudicado/a dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del/de la Delegado/a de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho resolverá lo que proceda.

⁴⁴ *Art. 62. Información a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.* Las Empresas facilitarán al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal información trimestral acerca de la situación y marcha general de la Empresa y del Sector Económico.

⁴⁵ *Art. 61. Funciones.* Serán funciones del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal: a) Ejercer mancomunadamente ante el/la empresario/a la representación para la que fueron elegidos/as, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones del trabajo del personal que representan. b) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad y Salud Laboral vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento. c) Informar en los Expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros que por disposición legal fuera necesario. d) Ser informados/as trimestralmente de la Situación de Seguridad y Salud Laboral y de las medidas adoptadas para su mejora. e) En los casos de Expediente de Regulación de Empleo deberán recibir de la Dirección de la Empresa simultáneamente a la comunicación por escrito dirigida a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as y a la Autoridad Laboral, expresando la fecha en que comienza el período de consultas, los siguientes documentos: 1. Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente. 2. Balance de los tres últimos años. 3. Cuenta de pérdidas y ganancias de los tres últimos años. 4. Declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los tres últimos años. 5. Relación de la totalidad de los/as trabajadores/as del Centro o Centros afectados por el Expediente con expresión de sus nombres y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la Empresa, sueldo mensual y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores. 6. Relación separada del resto del personal de la Empresa con indicación de los mismos datos, en el caso de que el expediente no afecte a la totalidad de la plantilla. f) Emitir informe por escrito con carácter previo de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a: Traslados totales y parciales de la Empresa. Implantación de nuevos sistemas de trabajo o revisión de los existentes. Establecimiento del sistema de primas o incentivos. Modificaciones de clasificación profesional. g) Proponer a la Dirección cuantas medidas considere oportunas en materia de mejoras técnicas y de la producción. h) Examinar el TC1 y TC2.

⁴⁶ *Art. 60.* - "Son los órganos de representación de los/as trabajadores/as y tendrán la composición y garantías que la Ley y el presente Convenio determinan, salvo en lo que se refiere a

El régimen de la representación sindical en la empresa, como es la tónica general, se enuncia en regulación aparte, que mejora en algún grado lo establecido en la LOLS. Es de destacar, a estos efectos, el reconocimiento generalizado de la posibilidad con que cuentan todas las Secciones Sindicales constituidas en la empresa de elegir Delegado Sindical, de conformidad con los estatutos de su sindicato, si bien las competencias con que efectivamente cuenta no superan las propias de un trabajador afiliado en el esquema general de la LOLS⁴⁷. Más intenso es el reforzamiento de las prerrogativas, funciones y garantías de las Secciones Sindicales de Centrales “con una filiación acreditada ante la empresa superior al 10%”, en cuyo caso se erigen en órganos decisivos en la vida de la empresa, con capacidad de convocatoria de los órganos unitarios y con facultades de

las horas mensuales retribuidas, cuyo número, según el tamaño de la Empresa es el siguiente: De 1 a 75 trabajadores/as: 30 horas/mes. De 76 a 150 trabajadores/as: 35 horas/mes. De 151 en adelante: 40 horas/mes. Dentro de estas horas retribuidas a los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, se incluyen las reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa a iniciativa de los/as representantes de los/as Trabajadores/as, pero queda excluida la reunión mensual ordinaria con la misma y las restantes que puedan convocarse por iniciativa de dicha Dirección. Las horas retribuidas establecidas para los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán acumulables en uno o varios de éstos sin rebasar el máximo total mensual. Las renunciaciones y consiguientes acumulaciones tendrán una duración mínima de 1 mes, pero avisándose, al menos, con 15 días de antelación.

⁴⁷ *Art. 64. Sección Sindical de Empresa.* Los/as trabajadores/as de una Empresa o Centro de trabajo afiliado a la Central Sindical legalmente reconocida podrán constituir una Sección Sindical de Empresa. *Art. 65. Garantías de las Secciones Sindicales.* Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías: a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no ser obstaculizados/as en sus tareas de afiliación sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin que el ejercicio de tales garantías pueda interrumpir el trabajo o la marcha general del proceso productivo. b) Proponer candidatos/as a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa. c) Elegir un Delegado/a Sindical por cada Sección Sindical que represente a sus afiliados/as ante la Dirección de la Empresa. El/La Delegado/a Sindical deberá ser trabajador/a en activo de la Empresa y designado/a de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical o Sindicato a que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. d) El/La Delegado/a de cada Sección Sindical de Empresa, que cumpla con los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrá convocar a los/as Delegados/as de Personal o Comité de Empresa dentro del límite de horas autorizado y dentro de las horas de trabajo. e) El/La Delegado/a de cada Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos de Afiliación establecidos en el artículo siguiente, dispondrá de la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, en el período de Consultas de los Expedientes de Regulación de Empleo, pudiendo asistir e intervenir en las reuniones que con ese específico motivo celebren la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal. f) Emitir informe por escrito con carácter previo de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a: Traslados totales o parciales de Empresa. Implantación de nuevos sistemas de trabajo o incentivo. Decisiones que afecten a la Seguridad y Salud Laboral. Modificación de clasificación profesional. g) Previa comunicación a la Dirección, las Empresas permitirán reuniones de afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de horas de trabajo. h) Las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos señalados en el art. 66 podrán requerir la asistencia de responsables de su Sindicato en las reuniones con la Empresa en todas aquellas cuestiones que afecten a sus afiliados/as a que se hace referencia en los apartados e) y f) de este artículo.

invocar el asesoramiento externo, con el consiguiente derecho de los expertos externos de acceder al centro de trabajo⁴⁸.

Cierra el tratamiento de los derechos colectivos de los trabajadores en el Convenio la regulación de las asambleas en el centro de trabajo, apuntalando derechos que en el ET apenas están enunciados –como el de acceso de terceros– y generando la posibilidad de asambleas en horas de trabajo, en un bloque de horas reservadas para este fin⁴⁹.

⁴⁸ *Art. 66. Delegados/as Sindicales de Empresa.* Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales, constituidas en las Empresas, con una afiliación acreditada ante la Dirección de Empresa superior al 10 %, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes en la cuantía siguiente: De 1 a 75 trabajadores/as: 20 horas/mes. De 75 a 150 trabajadores/as: 25 horas/mes. De 151 en adelante: 30 horas/mes. *Art. 67. Garantías Comunes.* (Delegados/as de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales). Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes: a) Utilización de un tablero de anuncios para publicar notas con carácter sindical y laboral. b) Que le sean facilitados/as locales de reuniones. c) Que no puedan ser despedidos/as o perjudicados/as de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical siempre que se ajusten a la Legislación vigente. d) Las reuniones de los Delegados/as de Empresa, Comités de Empresa y Secciones Sindicales, serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación para reuniones fuera de la Empresa y con 48 horas para reuniones dentro de la Empresa, salvo casos excepcionales y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. e) En cuanto a medidas disciplinarias los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal siempre que afecten a un afiliado/a a su Sección Sindical. *Art. 69. Excedencias en materia Sindical.* Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los/as trabajadores/as que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos Provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas y por tanto se computará la antigüedad, por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia. *Art. 70. Información a las Secciones Sindicales de Empresa.* Las Empresas facilitarán a los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el art. 66, la información trimestral acerca de la situación y marcha general de la Empresa y del Sector Económico. *Art. 71. Garantías Sindicales.* Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los/as trabajadores/as gozarán de las garantías sindicales que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto en los siguientes conceptos: a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la no afiliación de una Central Sindical. b) La constitución o el apoyo por parte del/de la Empresario/a a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda.

⁴⁹ *Art. 68. Asambleas.* Se dispondrá de 8 horas anuales retribuidas a salario real, para la celebración de Asambleas dentro o fuera de la Empresa. Las Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o a iniciativa del/la Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite establecido en el párrafo anterior. Los Comités de Empresa están obligados a convocar Asambleas retribuidas dentro del límite establecido cuando a tal fin sean requeridos por el/la Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as como mínimo de 1/3 de la plantilla total de la Empresa; así como también podrá solicitar Asamblea 1/3 de la plantilla total de los/as trabajadores/as de la Empresa. La convocatoria de Asamblea se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa fijándose en dicha comunicación la fecha de la Asamblea. Por razones excepcionales y fundamentadas la Empresa podrá modificar la fecha de celebración y la representación de los/as trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso a 12 horas. Los sindicatos legalmente constituidos que cuenten en la Empresa con una afiliación acreditada ante la Dirección

En suma, se trata de un Convenio en el que, a las influencias tradicionales de un Convenio de sector provincial, une sin duda otras provenientes del ámbito territorial en que se ha negociado.

2.2.2. *La negociación a nivel de empresa*

Existe en ella una acusada referencia al Convenio estatal de la Industria Papelera, con atención específica a las circunstancias de la empresa que no necesariamente se traducen en una mayor participación formal de los representantes de los trabajadores, lo que resulta lógico si se tiene en cuenta que el pacto mismo es la forma más intensa de participación que se puede concebir, y que por tanto es la muestra del nivel de esa misma participación y que por ello mismo resulta difícil distinguir entre competencias estrictas de los representantes del personal en la empresa y competencias de los negociadores, cuando han sido ellos mismos quienes lo han hecho⁵⁰. Por ello, aunque existan, no son abundantes preceptos que reconozcan competencias específicas de los órganos de representación de los trabajadores: es el caso, por ejemplo, de los derechos de información pasiva inherentes a la asignación a los trabajadores de trabajos de categoría inferior por un periodo de tiempo superior a los tres meses⁵¹; o de la

superior al 10%, dispondrán para cada uno/a de sus afiliados/as 5 horas anuales, fuera de las horas de trabajo retribuidas a salario real. Para tener derecho al cobro de tales horas, habrá de acreditarse ante la Dirección de la Empresa la asistencia de los/as afiliados/as a la Asamblea. Las Empresas abonarán las horas en un plazo máximo de 30 días a partir de haber recibido la acreditación correspondiente.

⁵⁰ Claro está, esta peculiaridad de la doble vestimenta es más patente en unos Convenios que en otros. Resulta así, por ejemplo, el Convenio de la empresa ENCE para sus centros de Madrid y Pontevedra, que unas veces remite la determinación del contenido de sus cláusulas a las partes firmantes (fijos en la plantilla. *Art. 5.5. Paga de resultados*. Si durante la vigencia del Convenio Colectivo, causase baja en el Grupo "ENCE, Sociedad Anónima", alguna de las sociedades referidas a continuación,... que son las que se han tenido en cuenta para el cálculo de los puntos de inflexión, las partes acuerdan adaptar los nuevos puntos de inflexión superior e inferior en función de las nuevas condiciones) y otras a una "representación de los trabajadores" cuya naturaleza no se precisa por no ser realmente necesario, como sucede en el art. 4.1.2, en relación con los días propios: será necesaria la correspondiente aprobación por el Director correspondiente y la comunicación previa a la Dirección de Recursos Humanos, con un mínimo de 48 horas, y todo ello supeditado a que las necesidades de servicio lo permitan. Si el número de peticiones sobre estos días supera el 50 por 100 de la plantilla, la Representación de la Empresa y la de los Trabajadores acordarán las condiciones y medios precisos para el disfrute de los citados días. De no alcanzarse acuerdo en este aspecto, se aplicarán análogos criterios a los que existen para la confección del calendario vacacional. En el mismo sentido, y casi con la misma numeración, CC ENCE Huelva, art. 5.5.6.

⁵¹ CC DAPSA, art. 12, sobre movilidad funcional: Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a tres meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional. Asimismo, mientras un trabajador esté realizando trabajos de categoría inferior, ningún otro trabajador podrá ocupar el puesto de origen de aquel, salvo en casos de formación, cuyo periodo no podrá ser superior a dos meses sin la aprobación expresa de la Comisión Paritaria.

contratación efectuada en la empresa⁵²; o de las sanciones impuestas (art. 56 CC DAPSA); o de la designación unilateral por la empresa de los trabajadores en casos de trabajo en Navidad y Año Nuevo⁵³; o la elaboración de los listados de turnos de vacaciones⁵⁴, entre otros muchos ejemplos que podrían darse. Y la más intensa forma de participación que supone, por ejemplo, la negociación del calendario laboral⁵⁵; la determinación conjunta de la naturaleza de las horas extraordinarias realizadas en la empresa –en línea con lo dispuesto en el Convenio estatal–⁵⁶; la función de asistencia al trabajador individual en su negociación con el empresario sobre traslados individuales⁵⁷; la elaboración conjunta de los planes de formación continua en la empresa (art. 68 CC DAPSA); la intensa implicación de la representación de los trabajadores en la gestión de la acción social de la empresa⁵⁸. O la legitimación conjunta que ambas partes hacen en

⁵² CC DAPSA, Art. 15. *Control de contratación.*- La Dirección de Personal entregará a la representación de los trabajadores una relación mensual de todas las altas, bajas y prórrogas de contratos efectuados durante cada mes; asimismo, se facilitarán las copias básicas de todos los contratos suscritos, de conformidad a las premisas contenidas en la Ley 1/92 de 7 de Enero. Con frecuencia trimestral se hará entrega de los boletines de cotización social del personal de este centro de trabajo en Sevilla, así como cualquier restante información sobre cambios de categoría o análogas circunstancias habidas durante aquel periodo trimestral que corresponda.

⁵³ CC ENCE-Huelva, art.4.4. Para tratar de evitar los grandes inconvenientes derivados de parar y arrancar dos veces en un período tan corto, se acuerda seguir la producción durante los días 24 y 31 del mes de Diciembre de cada año (desde las 14 horas de dichos días hasta las 14 horas del día siguiente). Los operarios que presten sus servicios en dichos días percibirán, durante los años de vigencia del presente Convenio, la cantidad compensatoria recogida en el Anexo V. El personal se compromete a asistir al trabajo para conseguir el funcionamiento y producción normales en dichos días y la Empresa, por su parte, se compromete a sustituir al operario que, antes del 21 de Noviembre, manifieste su intención de no acudir al trabajo en dichos días. Si llegado el 11 de Diciembre hubiera alguna imposibilidad manifiesta, para encontrar el sustituto adecuado, el Departamento de Personal, comunicará la obligación de asistencia, en su letra respectiva, al operario que corresponda, informando de ello al Comité. Transcurrido dicho plazo, si el trabajador se pone de acuerdo con un sustituto con certificado de idoneidad, por el Departamento de Personal le será concedido el correspondiente permiso siempre que se solicite antes del día 20 de Diciembre. Se mantendrán en funcionamiento las mismas plantas que en años precedentes.

⁵⁴ Art. 4.7.1 CC ENCE Huelva.

⁵⁵ CC DAPSA, Art. 20.- *Calendario laboral.* - El calendario laboral se fijará, de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, antes del uno de diciembre del año anterior. O del horario, ENCE Madrid, art. 4.2.

⁵⁶ CC DAPSA, Art. 24. *HHEE.*- La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y el Comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. Semejante función, acompañada de la posibilidad de análisis conjunto de la viabilidad de contratación de personal por las horas no trabajadas (art. 4.5 CC ENCE Huelva).

⁵⁷ CC DAPSA, Art. 13. - *Movilidad geográfica.* Ningún trabajador de la empresa podrá ser trasladado a otro centro de trabajo distinto al de su origen, salvo que exista previa negociación y acuerdo entre las partes. El Comité será informado siempre del resultado del acuerdo y, a petición expresa del trabajador, podrá participar en las negociaciones.

⁵⁸ *Vid.* El complejo art. 6.8 CC ENCE Huelva.

la elaboración del Plan de Formación de la empresa, y de los principios de acción medioambiental (Disposiciones Adicionales 3ª y 4ª CC ENCE-Huelva)⁵⁹.

La regulación de los derechos colectivos responde a la pauta de intentar precisar o completar la ley en las circunstancias propias de la empresa⁶⁰. Ello explica la acusada tendencia de algún Convenio, como el de DAPSA, a concentrarse en la representación unitaria frente a la sindical⁶¹,

⁵⁹ *Disposición adicional tercera: Formación.*- La Empresa y el Comité de Empresa son conscientes de que la formación es condición indispensable para mejorar la competitividad, la calidad, el desarrollo tecnológico de esta fábrica, y la capacidad y aptitud de las personas que trabajan en ella. De acuerdo con esto, la Dirección elaborará un Plan Anual de Formación, siguiendo la normativa y procedimientos establecidos. Todo el personal colaborará en la formación general y específica. *Disposición adicional cuarta. Medioambiente* - La Empresa y el Comité de Empresa están de acuerdo en potenciar las acciones técnicas y organizativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Mejora Continua Medicambiental, de acuerdo con lo que establezca la legislación y la normativa aplicable.

⁶⁰ Ejemplo característico lo proporciona el laconismo del CC de ENCE Madrid, *Art. 7.1. Actuación sindical de la empresa*. 1. La actuación sindical en la empresa se regirá por las disposiciones vigentes en cada momento. 2. La empresa facilitará la labor que tengan que desarrollar los representantes del personal poniendo a su disposición los medios necesarios. *Artículo 7.2. Información.* La información general sobre la marcha de la empresa la recibirá el Comité de Empresa a través de la persona en quién delegue la Dirección de la empresa. No es éste el caso de todas las empresas del grupo, bastando para comprobarlo con consultar el CC de ENCE-Huelva, que dedica al tema su largísimo art. 7 con más 10 subdivisiones internas, que se abre con una declaración de intenciones sumamente reveladora: *Artículo 7.1.2.* La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la fábrica como elementos básicos y sustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. La empresa admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas sindicales y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. La Empresa reconocerá, a las Centrales Sindicales que posean en este Centro de Trabajo una afiliación superior al quince por ciento de su plantilla, un Delegado Sindical. El Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la Empresa, de un modo fehaciente, el nivel de afiliación requerido. Acto seguido la Empresa reconocerá al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con el Estatuto de la Central Sindical o Sindicato a quien represente.

⁶¹ CC DAPSA, *Art. 64.- Comité de Empresa.* La representación colectiva de los trabajadores, se efectuará a través del Comité de Empresa, cuyos miembros serán elegidos como establezca la Legislación Vigente. *Art. 65. - Derechos, obligaciones y garantías del Comité de Empresa.* Sus derechos, obligaciones y garantías se regirán por lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y, entre sus competencias, se reconocen las siguientes: a) Ser informados por la Dirección de la Empresa sobre la evolución profesional y económica del sector, así como sobre la situación y evolución probable del empleo en la Empresa. b) Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria del ejercicio y los demás documentos que se den a conocer a los socios. c) Los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones y despidos. d) Recibirán información del absentismo producido en la Empresa. Su entrega se hará por escrito trimestralmente. e) La Empresa les entregará mensualmente la relación nominal de los trabajadores que realicen horas extraordinarias. f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen en la Empresa, así como los documentos que justifiquen la determinación de la relación laboral. En su conjunto se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991 del BOE de 7 de enero sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. g) Derecho a acu-

incluso en variantes tan acusadamente sindicales de derechos como la solicitud de descuento de la cuota sindical⁶²; y la tendencia justamente contraria apreciada en otros Convenios de empresas en que la representación sindical, junto a la unitaria, ha sido negociadora del Convenio⁶³, de

mular mensualmente en uno o varios miembros delegados que sean de un mismo sindicato o candidatura, el sobrante de las horas sindicales no utilizadas por los otros miembros de su crédito disponible. Los delegados de personal dispondrán del crédito horario de 25 horas mensuales, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y consiguiente justificación en caso de que proceda.

⁶² CC DAPSA, Art. 66.º *Retención de la cuota sindical*. A requerimiento de escrito del Comité de Empresa, o directamente de los Sindicatos, la Empresa descontará en el recibo mensual de salarios del trabajador afiliado el importe correspondiente a la cuota sindical fijada por el Sindicato. Para proceder a efectuar la retención mensual, será requisito imprescindible que el trabajador lo autorice mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, en el que se especificará el Sindicato al que debe hacerse la entrega, el importe de la cuota mensual, así como la concreción de que su importe se entregue al Comité de Empresa o bien directamente al Sindicato. Las cuotas sindicales recaudadas por la Empresa serán entregadas al Comité de Empresa o al Sindicato dentro de los treinta días naturales siguientes a aquel en que se haya practicado la retención. La solicitud mecánica para la retención de la cuota sindical se efectuará por periodo de un año natural, aunque el descuento se efectúe mensualmente. En el caso en que el trabajador afiliado no desee que se le siga practicando el descuento de la cuota antes de que concluya el año, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con quince días de antelación.

⁶³ CC ENCE-Huelva, Art 7.1.3. *Funciones, Derechos y Deberes del Delegado Sindical*. a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa. b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz y sin voto. Asimismo, podrá asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz y sin voto. c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. d) Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato. e) Será asimismo informado y oído por la Empresa, con carácter previo: 1. Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados. 2. En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. 3. Con motivo de la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. f) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo. g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato o a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse en cada planta dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores. h) El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros del Comité de Empresa. En materia de reuniones y asambleas, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente. i) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias. *Artículo 7.1.4. Descuento Cuotas Sindicales en Nomina*. La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre de éste. *Artículo 7.1.5. Permisos sindicales*. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales mayoritarias implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Ne-

ahí la ponderación de la atención que ambas merecen en el articulado del Convenio⁶⁴. Ello explica también, probablemente, el detalle con que se regula excedencia por motivos sindicales⁶⁵, y el poco interés que a los

gociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en Activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión. *Artículo 7.1.6. Local sindical.* La Empresa proveerá un sólo local para el comité y las Secciones Sindicales debidamente constituidas, a fin de facilitar su cometido. *Artículo 7.1.7. Crédito horario para actividades sindicales.* Los miembros del Comité y Delegados Sindicales, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Los miembros del Comité de Fábrica podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración. Todos los afectados por esta renuncia, firmarán un acta de ella, en la que constará la aceptación de aquél o aquéllos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa. Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros de Comités componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuáles transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por su Sindicatos. La Dirección deberá saber con suficiente antelación los días en que por los motivos que se señalan no se va a asistir al trabajo, debiendo además justificar debidamente los días de no asistencia al trabajo.

⁶⁴ *Artículo 7.2. Comité De Empresa.*- La Empresa, a través del Director o persona en quien delegue, informará al Comité. a) Mensualmente facilitando el Balance de Explotación de la factoría reuniéndose formalmente con dicho Comité. b) Trimestralmente informará sobre la marcha de la Empresa. c) Anualmente poniendo a disposición del Comité, el balance, la memoria y la cuenta de resultados de la Empresa. d) Además de lo anterior, y con carácter previo a su ejecución por la Empresa, la Dirección informará y consultará al Comité y a los Delegados Sindicales en especial sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales, así como respecto a las reducciones de jornada. Informará y consultará también sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa. e) Previamente a la imposición de sanciones. f) A efectos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se den las circunstancias en él previstas, la aceptación o no por parte de los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho artículo se emitirá en el plazo máximo de quince días. *Artículo 7.3. Comité Intercentros.* 1. Constitución.- Quedará constituido con un máximo de 13 miembros, designados por elección entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa de Centros de Trabajo, cuya composición guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. *Artículo 7.3.2.* Función Abordar y en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la Empresa que afecte a los distintos Centros de Trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia de los Comités de Centros. *Artículo 7.3.3. Reuniones.*- Los miembros del Comité Intercentros para el ejercicio de la anterior función están facultados para celebrar una reunión trimestral (cuatro al año) siendo de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción y dietas para sus desplazamientos a Madrid en donde tendrán lugar las reuniones. Las fechas de las reuniones deberán ser comunicadas a la Dirección d Empresa con antelación suficiente para no entorpecer la buena marcha de los servicios.

⁶⁵ CC DAPSA, Art. 33.º-Excedencia para el ejercicio de funciones sindicales. Los trabajadores que sean elegidos para un cargo sindical de ámbito local o superior, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que dure el nombramiento. El trabajador excedente podrá reincorporarse a la Empresa en el plazo de treinta días naturales a partir de que aquel cese en

redactores del Convenio les merece la regulación *ad hoc* de las asambleas⁶⁶.

3. LA NEGOCIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS EN EL SECTOR DE PRENSA

3.1. En el ámbito sectorial estatal de Prensa Diaria y no Diaria

La novedad relativa de las unidades de negociación en el sector de la Prensa, como desgajadas de la propia de Artes Gráficas justifica en buena parte la sobriedad de los textos en la materia y la referencia y el constante conocimiento de una legislación conocida y ya vigente cuando ambos Convenios se elaboraron. La sistemática de ambos Convenios es otros de los elementos a destacar, su coherente desarrollo, probablemente por la escasa oportunidad habida de importar contenidos y almacenar los de muy diversas fuentes que es típica de las unidades de negociación consolidadas en España.

Así las cosas, ambos Convenios comienzan realizando una especie de “declaración institucional” sobre el alcance de las facultades de la empresa, y la necesaria cooperación mutua entre ésta y los representantes de los trabajadores⁶⁷.

el cargo, preavisando a la Dirección, al menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que desee reincorporarse. Si cesado en el cargo, por cualquier causa, no solicitara su reingreso en el plazo de treinta días naturales causará baja definitiva en la Empresa. El periodo de excedencia será sin derecho a retribución ni tampoco computará a efectos de antigüedad. En el mismo sentido, art. 4.13.2 del CC ENCE Huelva.

⁶⁶ CC DAPSA, *Art. 67.-Asambleas*. Su convocatoria y celebración se llevará a cabo de conformidad a lo que, a tales efectos, previene y regula el Estatuto de los Trabajadores (artículo 77 y ss) y sin que en ningún caso supongan la parada de los procesos productivos.

⁶⁷ CC Prensa Diaria, *Artículo 8. Organización del trabajo*. I. La organización del trabajo en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo corresponde a la dirección de las mismas. II. Los trabajadores a través de sus representantes legales, delegados de personal, comité de empresa o secciones sindicales tendrán derecho a conocer de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores. III. En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41. IV. Sin merma de la autoridad conferida a las direcciones de las empresas, los Comités de Empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Mixta de Interpretación. Con una finalidad parecida se pronuncia el art. 10 del CC de Prensa no Diaria, si bien se restringe el enunciado de los derechos de consulta de los representantes de los trabajadores a las reestructuraciones colectivas y ceses totales o parciales, las reducciones de jornada o los traslados totales o parciales de las instalaciones, de los planes de formación profesional de las

Sentado lo anterior, los Convenios tornan al enunciado asistemático de competencias y facultades de los órganos de representación del personal, en atención al ámbito material en que se prevé su participación, a medida que se va desarrollando el contenido del Convenio. Son muchos los ejemplos de esta cadencia, por todos, pueden citarse: la colaboración en la ejecución de los Planes de Formación de la empresa⁶⁸; el derecho a ser informados mediante la entrega de la copia básica de los contratos celebrados en la empresa⁶⁹, el derecho a ser previamente informados los representantes de los trabajadores de la implantación de nuevas tecnologías⁷⁰, sobre la existencia de vacantes para mejora de las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial⁷¹, o la necesidad de contratar personal ajeno a la empresa⁷², o la necesidad de que el trabajador que realice trabajos de categoría inferior permanezca más de un mes en dicha situación⁷³, entre otros muchos supuestos posibles que en su mayor parte constituyen concreciones de derechos reconocidos a nivel legal.

Las facultades de negociación, con o sin necesidad de llegar a un acuerdo, también se prevén, aunque ciertamente con menos intensidad que en los Convenios de sector que se han mencionado con anterioridad. Si acaso, merece ser destacada la minuciosa regulación de la participación de los trabajadores en la determinación del listado de categorías de las empresas de Prensa Diaria⁷⁴, y la coordinación de estas facultades con las de la Comisión Mixta Paritaria y las propias de los trabajadores afectados de acudir en último extremo a la Jurisdicción social. O la necesaria

empresas, de la implantación o revisión de sistemas de organización o control del trabajo y de los estudios de tiempos y la implantación de sistemas de primas o incentivos.

⁶⁸ Art. 11 Convenio de Prensa no Diaria y 9 del CC de Prensa no Diaria.

⁶⁹ Art. 10 CC Prensa Diaria.

⁷⁰ Art. 13 CC Prensa no Diaria.

⁷¹ Art. 15 CC Prensa Diaria.

⁷² Art. 15 in fine CC Prensa no Diaria, cuando no puedan ser cubiertos los puestos por promoción interna del personal.

⁷³ Art. 24 CC Prensa no Diaria.

⁷⁴ *Artículo 22. Modo de operar para la nueva clasificación profesional.* -Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar: a) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores. b) En el supuesto de haber acuerdo se estará a lo acordado. c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la comisión mixta en los términos que se detallan en la disposición adicional tercera de este Convenio. d) Por otra parte, se podrá consultar a la comisión mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante. e) Ahí donde no existan representantes de los trabajadores, éstos podrán acudir directamente a la comisión mixta. Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las empresas y sindicatos representados en la Comisión mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de des-acuerdo o consulta. Tras conocerse la interpretación de la Comisión mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación. En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrán que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

negociación con los representantes sindicales previa a los casos de descuelgue salarial⁷⁵, o la negociación en materia de alteraciones puntuales de las normas sobre jornada máxima o descansos⁷⁶. Interesa destacar, sin embargo, el escaso papel que se deja a la negociación, o aún a la simple participación de los representantes de los trabajadores a la hora de elaborar algunas reglas muy significativas para una parte sustancial de los trabajadores de la empresa⁷⁷.

Por otra parte, la negociación explícita del régimen de los representantes de los trabajadores en la empresa, aunque sin duda existe —en ambos Convenios se reserva un Capítulo exclusivo al efecto, el VIII del no Diaria y el IX del CC de Prensa Diaria— no es especialmente abundante, limitándose en la mayor parte de los casos a recordar y a “divulgar” los contenidos establecidos en la legislación aplicable, LOLS ó ET. En este sentido, resultan de sumo interés las remisiones a la Ley que elabora el CC de Prensa no Diaria para la constitución, donde proceda de Comités “Intercentros”⁷⁸ o las reglas para que las empresas del sector elaboren Comités de Empresa “Europeos”⁷⁹, en tanto que el resto de ambos

⁷⁵ Art. 48.2 CC Prensa no Diaria. Según el art. 35 del CC de Prensa no Diaria: los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del Convenio. Para llevarlo a cabo, las empresas deberán ponerlo en conocimiento tanto de los representantes legales de los trabajadores como de la Comisión mixta en el plazo de treinta días desde la publicación de este Convenio Colectivo en el “Boletín Oficial del Estado”. Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

⁷⁶ Este es un contenido característico del CC de Prensa Diaria. Art. 24.II. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, las empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley. III. Las direcciones de las empresas y las representaciones legales de los trabajadores se reunirán cuatrimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada irregular pactada. B) Descanso semanal... III. Excepcionalmente las empresas podrán variar el sistema de descansos al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, previa comunicación a los representantes de los trabajadores de aquellas empresas que deban llevar a cabo esta medida.

⁷⁷ Así, según la Disposición transitoria tercera del CC de Prensa Diaria: Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, recomiendan a las empresas afectadas por el presente acuerdo, realizar las gestiones necesarias para llevar a cabo en el seno de las mismas la confección del Estatuto de Redacción, como forma de regular las relaciones profesionales del colectivo de redactores con la Dirección de las empresas editoras.

⁷⁸ Art. 61. No se trata de un precepto excesivamente original en sí mismo, pues en buena parte reproduce, simplificándolos, contenidos de la Ley que interioriza. Merece la pena, sin embargo, subrayar la potencia competencial que les reconoce, puesto que el mismo artículo, apartado 3, concluye afirmando que “Los Comités Intercentros tendrán al menos las mismas competencias que los Comités de Centro, establecidas en el art. 64 ET, pero con respecto a la totalidad de los centros, así como a la negociación colectiva”.

⁷⁹ Art. 60 del CC de Prensa no Diaria, que los equipara a los Comités ordinarios a efectos de la protección, y que añade que “los citados miembros tienen derecho a participar en

capítulos constituye una redundancia normativa: por lo que hace a los derechos y garantías de los representantes sindicales (arts. 43 del CC Prensa Diaria y 64 a 67 CC Prensa Diaria); a la designación y funciones de los Delegados Sindicales (arts. 70 a 71 CC Prensa no Diaria y 44 a 49 del de Prensa Diaria); de los derechos de los trabajadores que integren las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos (arts. 68 CC Prensa no Diaria y 50 del CC de Prensa Diaria), a la recaudación de cuotas sindicales (arts. 73 de Prensa no Diaria y 55 del de Prensa Diaria). Interesa destacar, por eso, en especial, la desviación respecto del modelo legal que ambos Convenios experimentan a la hora de delimitar los supuestos en que deben ser elegidos Delegados Sindicales —no “representantes del sindicato”, sino Delegados en el sentido de la LOLS—: en un caso, en el CC de Prensa no Diaria, podrán elegirlos “los sindicatos que tengan la consideración de mayoritarios a nivel nacional y autonómico” (art. 69); en otro caso, el CC de Prensa Diaria, el Delegado Sindical podrá ser elegido En las empresas o en su caso en los centros de trabajo que ocupen más de 150 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituir por los trabajadores afiliados a los sindicatos, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo” (art. 52), si bien los derechos más amplios se conceden a los sindicatos que posean un 10% o más “de los votos en la elección al Comité de Empresa”.

3.2. La negociación colectiva en niveles inferiores al estatal en el sector de Prensa

La negociación colectiva de empresa en este ámbito no ofrece novedades notables respecto del marco general que ha pautado la negociación a escala estatal, ni siquiera es perceptible un intento de codificar un cua-

las reuniones, no sólo del Comité de Empresa Europeo, sino también en cualquier otra actividad relacionada con el ejercicio de su función, percibiendo el salario correspondiente al periodo de ausencia necesario para el cumplimiento de su actividad”. El art. 48 del CC de Prensa Diaria excede del ámbito dejado por la ley a la hora de determinar el área en que deban constituirse estos órganos: Artículo 48. Comité Intercentros. I. Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen los 200 trabajadores podrán constituir un Comité Intercentros. II. A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa. III. Dicho Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales. IV. Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por estas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

dro de derechos de los representantes de los trabajadores de la forma general y exhaustiva que es común en los Convenios de Sector, salvo en algún supuesto concreto. Es mucho más frecuente el enunciado aislado de facultades y competencias de los miembros de la representación colectiva de los trabajadores con referencia a la institución concreta en que esa participación se ha de producir, y lo es también la confusión entre los órganos de administración del Convenio y los de participación, intercambiándose con frecuencia las funciones unos y otros⁸⁰.

Esta pauta, como se ha dicho, es la tónica general en la negociación colectiva, tanto en empresas del sector de Prensa Diaria como en las de Prensa no Diaria. También lo es, curiosamente, la dejación del régimen jurídico de los periodistas, que en buena parte se señala en el propio Convenio y se remite en su concreción a acuerdos con los interesados o a decisiones del Jefe de Redacción⁸¹.

En su menor nivel, abundan las referencias a derechos de información de los órganos unitarios de representación sobre las más diversas materias: la implantación de nuevas tecnologías⁸²; a recurso a técnicas de externalización del trabajo⁸³; a los traslados⁸⁴; a la movilidad funcional⁸⁵.

⁸⁰ Resulta característico de este tratamiento el CC de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (FNMT), que reserva las formas de participación más intensas para aplicación y desarrollo del CC a la Comisión Negociadora directamente.

⁸¹ En ese sentido, es rara la referencia a la existencia de Comités de Redacción, por lo que resulta de interés lo establecido en el apéndice de Nuevas Tecnologías del CC del Diario El País: Acuerdo sobre temas básicos de la reorganización del trabajo en la redacción 1. La implantación de la nueva tecnología no vulnerará en ninguno de sus aspectos el Estatuto de la Redacción. 4. La reorganización de las secciones, como consecuencia de la introducción de la nueva tecnología, y la dotación de las mismas, con el personal inicial adecuado al nuevo sistema, serán negociadas y resueltas previamente por secciones entre la Dirección y el Comité de Redacción. La Dirección se compromete a mantener con dicho comité un seguimiento permanente de la implantación de la nueva tecnología y sus consecuencias en la Redacción en lo que respecta a este apéndice. La función del Editor consiste en garantizar la redacción y presentación última de las informaciones, de acuerdo con el Libro de Estilo y otras normas específicas, referidas al tratamiento de la información.

⁸² Art. 34 CC Diario ABC SL.

⁸³ Artículo 33 del CC del Diario ABC SL: Externalización de servicios o trabajos de la Empresa.- La externalización de servicios o trabajos de la Empresa, que dé lugar a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, será comunicada al Comité de Empresa del Centro de trabajo correspondiente con la mayor antelación posible –mínimo un mes–, indicando el momento en que se producirá el cambio, el número de personas afectadas, puestos vacantes a cubrir y, en su caso, plan de formación. A estos trabajadores se les garantizará en todo caso un puesto de trabajo en la empresa “Diario ABC, S.L.”, de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 32 del presente Convenio. En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo que sobre estos supuestos establezca la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo y el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al respecto. Si la modificación de las condiciones de trabajo no es sustancial se informará al Comité de Empresa con carácter previo.

⁸⁴ Art. 21 CC Grupo Recoletos-Marca.

⁸⁵ CC Grupo Tiempo SA, Art. 13.- *Plantilla* La plantilla de la empresa se rige por los siguientes criterios: b) No se podrá movilizar el personal de su puesto de trabajo sin haber llegado a un acuerdo mutuo entre dicho trabajador/a y la empresa, siendo preceptivo el informe del Comité de Empresa.

No son infrecuentes tampoco formas de participación más intensa, de contenido variado: aparecen referencias a los órganos de representación como integrantes de los Tribunales en las pruebas de acceso a la empresa⁸⁶; requiriéndose su informe previo para que la empresa acuerde el traslado de puesto del personal con capacidad disminuida⁸⁷; como derecho de información activa del Comité se estructura su participación en la determinación de las plantillas⁸⁸; o la determinación de la distribución irregular de la jornada⁸⁹; o la presencia de miembros designados por el Comité en la composición de Tribunales que han de juzgar pruebas de acceso⁹⁰; o de

⁸⁶ CC Diario ABC SL: *Art. 21*. Un miembro del Comité estará en el Tribunal de las pruebas de acceso a la empresa.

⁸⁷ *Art. 24* CC Diario ABC SL.

⁸⁸ CC Diario El País, *Art. 11 Plantillas*.-La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de "Diario El País, Sociedad Limitada", corresponden a la Dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa.

⁸⁹ *Art. 15* CC Diario El País.

⁹⁰ CC Diario El País. *Art. 19*.- 3. Cuando la contratación afecte a personal (que no sea de libre designación)... por no haberse cubierto las vacantes por cualquiera de los procedimientos de promoción interna a que se refiere el Capítulo IV de este Convenio, se seguirán los siguientes criterios:...b) En los supuestos en que la Dirección opte por la realización de pruebas profesionales mediante el procedimiento de examen, se procederá a constituir un tribunal compuesto por dos representantes de la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, de los que al menos uno de estos últimos deberá ser de igual o superior categoría que el puesto a cubrir. 9.1 La contratación de personal periodístico, cualquiera que sea su modalidad, será competencia exclusiva del Director de la Publicación. ...10. Comisión de contratación.- Una Comisión formada por cuatro miembros elegidos por la Dirección y cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa, como máximo, tendrá como misión el establecimiento y supervisión de los criterios a seguir para la utilización de las diferentes modalidades de contratación en la empresa, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento. Esta Comisión se reunirá siempre que lo solicite una de las partes, facilitando la Dirección la información y documentación que a estos efectos fuera necesaria, debiendo levantarse Acta de cada reunión. Parecida solución se adapta para los ascensos: *Art. 26 Ascensos* -.2 Para la evaluación de las pruebas correspondientes y velar por el cumplimiento de las normas vigentes se procederá a constituir en cada caso un Tribunal Calificador compuesto por dos representantes de la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, de los que al menos uno de estos últimos deberá ser de igual o superior categoría que la vacante o puesto a cubrir. En CC La Vanguardia se vincula al Comité a la propia convocatoria de la cobertura de las plazas *Artículo 57. Concurso-oposición*, En las convocatorias de concurso-oposición se entiende como obligatoria la intervención del Comité de Empresa. En el CC Grupo Tiempo SA, *art. 8.3* se estipula igualmente la presencia de miembros designados por el Comité de Empresa en los Tribunales que han de evaluar las pruebas de acceso. "3. Tribunal calificador. El Tribunal calificador de las pruebas a realizar para cubrir los puestos de nueva creación o vacantes estará compuesto por los siguientes miembros: Dos miembros elegidos por la empresa. Un miembro elegido entre los trabajadores/as que ocupe categoría igual o similar a la del puesto a cubrir. Un representante del Comité de Empresa. Para que el candidato/a obtenga la calificación de apto será necesario el aprobado de al menos tres miembros del Tribunal calificador. El resultado de las pruebas se hará público en el tablón de anuncios en un máximo de siete días. Distinta es la solución que el *art. 9* del mismo Convenio establece para los contratos en prácticas: La empresa podrá recurrir a la contratación de trabajadores/as en prácticas entre licenciados/as y diplomados/as con carácter formativo. Previamente informará al Comité de Empresa de las plazas a cubrir y de sus características, estableciendo de común acuerdo las condiciones objetivas de la selección de candi-

la voluntad de la empresa de extinguir un contrato de trabajo⁹¹, por sólo citar algunos ejemplos de una posibilidad de participación a la que remiten con frecuencia los Convenios Colectivos.

Las facultades de negociación concreta, ya se trate de materias nuevas, ya se trate de puntualizar el alcance de las obligaciones que se derivan del Convenio son también frecuentes⁹²; ya se trate de incorporar la distribución irregular del horario de trabajo⁹³; o de establecer las necesidades de formación de la empresa y la ejecución de sus planes de formación⁹⁴.

Las normas dedicadas a regular las concretas figuras representativas de los trabajadores en la empresa (ya se trate de órganos unitarios o sindicales) se suelen orientar a resolver problemas puntuales más que a elabo-

datos. Según el CC de la FNMT, *Art. 14 Tribunales de ingreso*... Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos en cada caso por miembros cuyo carácter y número será variable, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan y en los mismos figurarán un máximo de cuatro miembros designados por parte de la Dirección de la FNMT-RCM y tres por parte del Comité de Empresa, manteniéndose siempre esta relación, de los cuales, dos de igual o superior categoría, que correspondan al área profesional del puesto a cubrir y un tercero al propio Comité de Empresa. En caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité de Empresa, se reduciría a dos miembros la participación en el Tribunal.

⁹¹ CC UNEDISA, *Artículo 11. Plantillas*. ...2. La empresa está obligada a comunicar al Comité su intención de rescindir cualquier tipo de contrato con quince días de antelación a la fecha de la finalización del mismo.

⁹² CC Diario ABC SL, *Artículo 30. Formación Profesional*.-La Dirección de la Empresa presentará al Comité Intercentros el Plan Anual de Formación. Se constituirá una Comisión Paritaria por Centro de trabajo encargada de llevar a cabo un seguimiento de los planes de formación. La Dirección de la Empresa se compromete a contemplar, dentro del Plan de Formación, cuantas sugerencias le sean presentadas por el Comité de Empresa, poniendo los medios necesarios encaminados a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y a conseguir una mejor adaptación a las nuevas técnicas. Cuando, a consecuencia de los cambios organizativos, productivos y renovaciones tecnológicas, se programen cursos de formación y reciclaje profesional, el personal afectado adaptará provisionalmente su turno de trabajo al momento en que éstos se celebren, abonando la empresa durante los mismos las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores. Y a veces aparecen enunciadas con una extraña generalidad. *Vid.* CC La Vanguardia, *Artículo 11*. "Reforma Laboral. La adopción de alguna de las medidas que se refieren en los artículos 39.2, 40, 41, 51 y 52 C) del Estatuto de Trabajadores, exigirá en cualquier caso, una negociación entre Comité y Dirección, durante un plazo mínimo de quince días y aunque la Ley no lo exija. Dicha negociación versará sobre las causas motivadoras de la medida empresarial y posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. De no conseguirse acuerdo, ambas partes convienen en solicitar la mediación o, en su caso conciliación, del Tribunal Laboral de Cataluña".

⁹³ CC UNEDISA, *Artículo 17. Jornada*. Por razones justificadas se podrá disfrutar de otro tipo de jornada (intensiva, reducida, etc.) o de una distribución irregular de las horas semanales, previa autorización de la dirección de la empresa. Su aplicación deberá contar con el visto bueno del afectado y del Comité de Empresa que velará especialmente porque la distribución regular de la jornada no perjudique la promoción laboral del trabajador.

⁹⁴ UNEDISA (Unidad Editorial SA) *Art. 37. Formación*. 2. El Comité de empresa, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes y acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible. Asimismo, el Comité de Empresa presentará regularmente las necesidades de cursos de formación a la empresa.

rar un código de las relaciones colectivas. De ahí la frecuencia y abundancia de las normas de regulación del crédito de horas⁹⁵, aunque sea frecuente la reserva de un concreto apartado del Convenio para regular las relaciones colectivas de trabajo⁹⁶.

Finalmente, son relativamente frecuentes normas orgánicas⁹⁷, sobre todo por lo que hace referencia a los órganos de representación de empre-

⁹⁵ Artículo 79 CC Diario ABC SL, dedicado al Comité de Empresa. El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para cada uno de los distintos miembros del Comité de Empresa en un Centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, serán acumulables en uno o varios de sus componentes de cada Centro, sin rebasar el máximo total que determina la Ley y sin que en ningún caso pueda rebasar el 50 por 100 de la jornada mensual. No se computará el tiempo consumido en reuniones realizadas a petición de la Dirección de la Empresa o a requerimiento de cualquier Organismo oficial. Tampoco se computará el tiempo consumido durante la negociación del Convenio Colectivo por los miembros del Comité que hayan sido nombrados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio. Muy semejante es la orientación reguladora de la acción sindical en la empresa de dicho Convenio: Artículo 80. Acción sindical en la empresa. "1. En los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido podrán constituir en el Centro en el que trabajen la correspondiente sección sindical. A tal fin, los delegados elegidos de acuerdo con los estatutos del sindicato al que pertenezcan, deberán ser trabajadores en activo en el respectivo Centro. Estos delegados dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa de su respectivo Centro y gozarán de sus mismas garantías, excepto en lo referente a la cesión y acumulación del uso del crédito horario..." Y parecidamente sucede en relación con las asambleas (art. 79 CC Diario ABC SL, in fine: "Los trabajadores convocados por el Comité de Empresa dispondrán de seis horas anuales con el fin de realizar asambleas por secciones o turnos dentro de las horas de trabajo. El momento de celebración de estas asambleas deberá ser previamente acordado con el Director del Centro".)

⁹⁶ Así, Capítulo IX del CC del Diario El País SA; arts. 41 a 47 CC Grupo Tiempo SA; Capítulo X del CC Unidad Editorial SA; arts. 51 y ss CC de FNMT, entre otros.

⁹⁷ Habitualmente suelen tener como referencia a las normas legales, que reiteran y divulgan. Un caso realmente ejemplar de esta dependencia legal lo constituye el CC de "Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, Sociedad Limitada", Capítulo VII. Garantías sindicales. Artículo 38. *Derecho de representación colectiva*. De conformidad con los artículos 4 y 61 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de "Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, Sociedad Limitada", en consideración al número de componentes de su plantilla, tiene derecho a la constitución de un Comité de Empresa, formado por los representantes de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente, para ser representados en sus negociaciones con la empresa. Artículo 39. Elección y mandato del Comité de Empresa. Para la elección el Comité de Empresa se atenderá a lo dispuesto en el artículo 63 y consecutivos del Estatuto de los Trabajadores. Para cubrir las vacantes del Comité de Empresa se atenderá a lo especificado en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 40. Competencias del Comité de Empresa. Se reconocen las competencias establecidas en el artículo 64 y en las condiciones del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa informará con carácter previo al Comité sobre cualquier tipo de sanción o despido como consecuencia de faltas graves o muy graves que se produzcan sobre cualquier trabajador. Artículo 41. Reserva horaria. Los miembros del Comité de Empresa, así como los Secretarios de las secciones sindicales, disponen de veinte horas mensuales para asuntos sindicales, que serán retribuidas como trabajadas. Estas horas podrán acumularse en uno o en varios miembros del Comité. Las horas que utilice la Comisión Deliberadora del Convenio y aquellas que se empleen en reuniones con la empresa, de interés común, estarán libres de este cómputo y se considerarán como trabajadas.

sas con múltiples centros de trabajo, afianzando sus competencias de información y negociación⁹⁸. No existen, en cambio, normas que contemplen la negociación a nivel de grupo de empresas, pese a que algunas unidades se auto-califiquen de esa manera.

⁹⁸ CC Diario ABC SL, *Art. 78. Comité Intercentros*. Es el órgano de coordinación y de representación del conjunto de los Comités de Empresa de cada Centro. El Comité Intercentros estará integrado por un máximo de doce representantes elegidos proporcionalmente entre los miembros del Comité de Empresa de cada Centro. Este Comité Intercentros celebrará tres reuniones ordinarias al año, que podrán tener lugar en cualquiera de los Centros de trabajo que tiene "Diario ABC, S.L.". En las reuniones a celebrar con la Dirección se tratará de la marcha económica general de la empresa, sobre el proceso de renovación tecnológica y de aquellos otros temas de interés general para todos los Centros de trabajo. Podrá celebrar otras reuniones con carácter extraordinario para tratar de asuntos de interés general. Las fechas y lugares en que se celebren las reuniones de carácter ordinario serán comunicadas a la Dirección de la Empresa en un calendario elaborado dentro del primer trimestre de cada año. Será preceptiva la previa comunicación a la Dirección de la Empresa en los casos de reuniones extraordinarias, por si el lugar o el momento fijados no fuesen aconsejables por razones de tipo organizativo. ART. 62. CC Diario El País SA según el cual... 2. Por lo que respecta al Comité Intercentros, estará constituido por un total de seis miembros, que serán elegidos por y entre los miembros de los Comités de Centro. El Comité Intercentros mantendrá al menos una reunión semestral con la Dirección de la Empresa en la que: a) Será informado de la evolución general del sector económico de la Prensa diaria; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la Empresa; sobre la situación contable de "Diario El País, Sociedad Limitada", y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. b) Será informado, con carácter previo a su ejecución y cuando se refiera a los centros de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como de las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales; sobre los planes de formación profesional de la empresa; sobre procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa y sobre las modificaciones en la actividad empresarial. c) Acordará con la Dirección de la empresa, previamente a la negociación colectiva, la composición y demás cuestiones formales y presupuestarias de la Comisión Negociadora de cada Convenio Colectivo. En todo caso, a dicha Comisión Negociadora asistirán en calidad de asesores, con voz pero sin voto, los delegados de las Secciones Sindicales a nivel de empresa que cuenten, como mínimo, con el 25 por 100 de los delegados totales en los Comités de Centro. d) El Comité Intercentros podrá formular propuestas a la Dirección de la empresa, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité. e) Los gastos del Comité Intercentros derivados de reuniones convocadas por la Dirección serán sufragados íntegramente por ésta. A esta línea pertenece también el CC de la FNMT Artículo 56. Comité Intercentros. El Comité Intercentros de la FNMT-RCM estará formado por 13 miembros, en su composición se respetará la proporcionalidad conforme a los resultados electorales obtenidos en las últimas elecciones sindicales. En la designación de los miembros integrantes de este comité se respetará lo establecido en la legislación vigente. Estará legitimado para negociar Convenios Colectivos, reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la FNMT-RCM, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los comités de centros de trabajo. Podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación de los Convenios Colectivos, así como los miembros de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio. Se reunirá cuando menos dos veces al año, sin poder sobrepasar el límite de ocho reuniones en el mismo período, cubriendo los gastos de desplazamiento, alojamiento, etc., a cargo.

Capítulo XIV

PODER DISCIPLINARIO

1. NEGOCIACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS

1.1. Introducción

La negociación sobre el régimen disciplinario en la empresa es una materia clásica en la normativa sectorial, ya sea en los Convenios o, antes que ellos, en las Bases de Trabajo y en las Ordenanzas Laborales. Las razones son múltiples, pero quizás sea la principal el que al regularse estas cuestiones se está fundamentando un elemento básico en el funcionamiento de las modernas fábricas, la disciplina, y a la vez, se le están fijando límites y se están legitimando los poderes empresariales al respecto. A ello hay que sumar que, sin duda, en los listados disciplinarios se manifiesta, en negativo, un verdadero código de conductas, de conductas intolerables en la organización, que, leído en sentido contrario, incorpora nuevos deberes, o facetas nuevas de deberes enunciados demasiado abstractamente, puntualizando en qué consisten exactamente y qué requieren de los trabajadores (lo ocurrido hoy con el contenido negativo del deber de buena fe contractual es una muestra perfecta de esta manera de integrar conductas obligadas sobre la base de sancionar sus infracciones).

Por las razones expuestas, la disciplinaria –y su contraria, la premial–son materias que abundan en la mayor parte de los Convenios españoles. No es de extrañar por ello que el ET haya recogido esta realidad, para servirse de ella en la construcción del régimen del poder disciplinario del empresario, a través de las remisiones explícitas e implícitas que

pueblan el art. 58 ET. El ET, además, ha atendido la regulación convencional del poder disciplinario en el contexto de las reglas sobre articulación, apuntando los criterios de ordenación de las abundantes reglas convencionales. Éste es el sentido de lo establecido en el último párrafo del art. 84 ET, que reserva a los Convenios de ámbito superior que hayan regulado esta materia la competencia al respecto si se negocian otros de ámbito inferior: si se negocian acuerdos o convenios que afectan a otros de ámbito superior “se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores...el régimen disciplinario”. Lo cual implica cierta tendencia a centralizar la regulación de las faltas y las sanciones, a concentrar lo dispuesto al efecto en el Convenio de ámbito superior, no “afectables” en este punto por los de ámbito inferior, salvo en los casos de preexistencia de unidades negociadoras ya conocidos. Las unidades inferiores podrán reiterar contenidos, pero no alterar el esquema diseñado más arriba en una materia, sin más, no negociable¹. Como veremos, en el sector de artes gráficas eso sucede sólo en parte.

1.2. La negociación sectorial estatal sobre régimen disciplinario

A escala estatal abordan la regulación de las facultades disciplinarias del empresario todos los Convenios de artes gráficas y prensa. Los tres –Artes Gráficas, Prensa y Prensa no Diaria– le dedican a la materia un capítulo específico, sistemáticamente muy próximos entre sí (el X para los CC de artes gráficas y prensa diaria y el IX en el CC de prensa no diaria), y que además reflejan la tendencia de años de negociación, de modo que la disciplina tiende a situarse hacia el final del texto convencional. Examinaremos a continuación las bases generales de esa regulación.

En el Convenio de Artes Gráficas el art. 10 –dividido en tres subapartados– se inicia el tratamiento de los poderes empresariales de inducción al cumplimiento con una referencia detallada a la potestad empresarial de premiar a sus trabajadores, en una especie de complementariedad de ésta y del poder disciplinario que probablemente no tenga justificación técnica, aunque desde luego la simetría funcional induce a ello. Así las cosas, el art. 10.1 enuncia en primer lugar la finalidad de la potestad misma de premiar: “recompensar la conducta, el rendimiento, y la laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo, al propio tiempo, para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones”. Y, a continuación, detalla las conductas que pueden generar el derecho a premio de los trabajadores, con un nivel notable de abstracción, compensado con la enunciación de elementos a tener en cuenta por el empleador al premiar, que intensifican el mérito y los valores inherentes al acto premiado. De

¹ STS 22 septiembre 1998 (7576); 3 noviembre 2000 (9631) ó 27 marzo 2003 (5163), por todas, para la descripción del complejo engarce convencional que se desprende del segundo párrafo del art. 84 ET.

este modo se consideran motivos “dignos de premio los siguientes: actos heroicos², actos meritorios³ (en ambos casos con circunstancias que intensifican la valoración del acto en sí)⁴, espíritu de servicio⁵, espíritu de fidelidad⁶ y afán de superación profesional”⁷. Dejando de lado que los dos primeros apartados, realmente, se refieren a actos concretos, y los restantes, más que a actos, hacen referencia a cualidades que, todo lo más, se deducen de ciertos actos, el Convenio pasa a describir sus contenidos con una terminología ciertamente tradicional, que enlaza con valores muy anteriores en el tiempo a la moderna negociación colectiva, incluso, a la moderna regulación de los mutuos derechos y deberes de la relación de trabajo, y se deja abierta la posibilidad de premiar actos concretos⁸, no reconducibles a los listados, con una flexibilidad natural, dada la índole de las facultades empresariales que se examinan.

No existen apenas reglas procedimentales, salvo que en su concesión serán oídos los representantes de los trabajadores (art. 10.1) y que se podrán conceder individualmente o por grupos, dándoles la máxima difusión y solemnidad. Los premios a otorgar son los enunciados en el art. 10.1.3⁹, si bien su selección no es totalmente libre por parte del empresa-

² Son actos heroicos “...los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la empresa o con fines análogos”.

³ Son actos meritorios aquéllos “cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiesta extraordinaria, por encima de los deberes reglamentados, para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio”.

⁴ “3. En los casos citados en los apartados 1 y 2 se considerará, como circunstancia que aumenta el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta notable de medios adecuados y la inferioridad en que se hallase o cualquier otra causa semejante”.

⁵ “4. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del trabajador, subordinando a ello su comodidad e incluso sus intereses particulares sin que nadie ni nada lo exija”.

⁶ “5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinticinco años, sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses y sin notas desfavorables de carácter muy grave en el expediente”.

⁷ “6. Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores”.

⁸ “7. Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, conservación y buen trato del material y utillaje de trabajo, y la correcta relación con los demás compañeros, como asimismo la introducción de mejoras para el incremento de la productividad o economía de la empresa.”

⁹ “10.1.3 Premios.- Se establecen los siguientes premios: 1. Recompensas en metálico. 2. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio. 3. Aumento de vacaciones, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos. 4. Diplomas honoríficos. 5. Cartas laudatorias. 6. Cancelación de las notas desfavorables de su expediente personal. 7. Propuestas a los organismos competentes para la concesión de recompensas.”

rio, sino que de algún modo se tienden a vincular con ciertos comportamientos ciertos tipos de premios, en atención a su mayor o menor valor retributivo¹⁰.

Como ya se ha apuntado, pese a su exposición contigua al poder disciplinario, la potestad premial responde a una lógica y a principios propios, de modo que elementos esenciales de su régimen quedan difuminados, en el ámbito de la discrecionalidad empresarial. Entre otros, la propia exigibilidad del premio por parte del trabajador que haya materializado las conductas enunciadas.

La regulación del poder disciplinario en el Convenio estatal de Artes Gráficas es sensiblemente más detallada, y se contiene en los apartados 2 y 3 del art. 10, de un modo tradicional: las faltas aparecen en la típica escala graduada (leves¹¹, graves¹² y muy graves¹³), dejando siempre la posibi-

¹⁰ “10.1.4 Otorgamiento.- Los premios se otorgarán, sin limitación de número, cuando de actos heroicos o meritorios se trate, y consistirán en recompensas en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias. El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias, pudiendo concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien, en número determinado, a quienes resulten los mejores. El espíritu de fidelidad se premiará concediendo recompensas en metálico a los que cumplan el número de años exigidos en las condiciones previstas. Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios en metálico y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas. En todo caso, los diplomas honoríficos y cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas”.

¹¹ “10.2.2 Faltas leves.- Se consideran faltas leves las siguientes: 1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada. 2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. 3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. 4. Pequeños descuidos en la conservación de material. 5. Falta de aseo y limpieza personal. 6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas. 7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio. 8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves. 9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada”.

¹² 10.2.3 Faltas graves.- Se considerarán faltas graves las siguientes: 1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un período de treinta días. 2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días. 3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la seguridad social o instituciones de previsión. El omitir maliciosamente la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave. 4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio. 5. La simulación de enfermedad o accidente. 6. La desobediencia a sus superiores en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave. 7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él. 8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. 9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. 10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. 11. El quebrantamiento o vio-

lidad abierta de introducir conductas no tipificadas estrictamente, sea porque se admite la analogía, sea porque las faltas se enuncian en algunos casos con flexibilidad suficiente para, a la vez, indicar la índole de los comportamientos sancionados y permitir su concreción caso por caso en una panoplia de conductas amplia. Las conductas contempladas pertenecen a la tipología clásica del poder disciplinario, algunas, incluso, reflejan contenidos normativos propios de épocas pasadas¹⁴. Pero no dejan de integrarse conductas nuevas, que adquieren una significación especial en el actual marco de relaciones laborales: el reflejo disciplinario de las conductas de hostigamiento sexual es una de ellas¹⁵. En relación con ella ha de señalarse que no se define, sino que se da por supuesta de modo que el Convenio necesita la integración legal, y merece destacarse que, junto al acoso en cualquiera de sus modalidades, se prevé también la represalia contra el o la denunciante, que será considerada una agravante del comportamiento de acoso. Resulta obvio que se concentra la regulación del Convenio en el acoso *quid pro quo* y en la amenaza de males asociados a la negativa a acceder al requerimiento, sin mencionar la posibilidad de comportamientos de acoso ambiental que habrán de ser sancionados a tra-

lación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa. 12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior. 13. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita”.

¹³ “10.2.4 Faltas muy graves.- Se calificarán como faltas muy graves las siguientes: 1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos o 20 durante doce meses. 2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos. 3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa. 4. Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. 5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa. 6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido. 7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los compañeros trabajadores; igualmente, cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas. 8. Originar riñas o pendencias graves con los compañeros. 9. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquél fuera de responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas. 10. La embriaguez habitual y la toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en el trabajo. 11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera. 12. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará una agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.”

¹⁴ Es característica la regulación de la privación de libertad, aunque su contenido sea reiterativo de normas hoy insertas en la ley (art. 10.2.6).

¹⁵ *Vid.* Art. 10.2.4.12 del Convenio, en nota anterior.

vés de otras figuras o mediante el recurso a la analogía. Enunciar a la represalia por denunciar el acoso en este apartado es claramente un error, en la medida en que, por así decirlo, los bienes jurídicos protegidos no son los mismos, y debiera ser objeto de una tipificación autónoma, probablemente en el contexto del abuso de autoridad¹⁶.

Por su parte, las sanciones pertenecen a un esquema común en la negociación colectiva española, y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 58 ET, se detallan en el art. 10.3 del Convenio, dividiéndolas en función de la gravedad de las faltas frente a las que reaccionan. En esencia consisten en suspensiones de empleo y sueldo de duración variable o en inhabilitaciones temporales para el ascenso, culminando la lista la respuesta tradicional para las faltas muy graves, el despido¹⁷. Se expresa también la compatibilidad entre la imposición de estas sanciones y el paso del tanto del culpa a los Tribunales si el hecho pudiera ser constitutivo de delito, y a la autoridad administrativa competente, si de infracción de esta índole. Las reglas sobre prescripción de las faltas se remiten a la ley, y se regula una institución frecuente en este ámbito: la anotación desfavorable consecuente a la infracción, cuya existencia produce efectos indirectos en la carrera profesional del trabajador que de alguna manera se reconducen al área de la sanción misma, y las circunstancias en que procede su cancelación: por el transcurso de un tiempo determinado (un año para las leves, tres para las graves y cuatro para las muy graves) siempre que transcurra “sin reincidencia”¹⁸.

El procedimiento sancionador es extremadamente simple: la potestad sancionadora se ejerce por “el Jefe de la empresa” o persona en quien delegue, siguiendo para su ejercicio “las disposiciones legales que sean de aplicación” (art. 10.3.3 del Convenio). Tan sólo se impone la forma escrita para toda sanción, salvo la de amonestación verbal, de modo que el citado documento “se dará traslado al interesado, quien deberá acusar reci-

¹⁶ Que se define en los términos siguientes: “10.2.5 Abuso de autoridad.- El abuso de autoridad, por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El trabajador afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente”.

¹⁷ “10.3.1 Sanciones a los trabajadores.- Corresponde a la empresa facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores. 10.3.2 Graduación de sanciones.- Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes: Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, comunicándose al trabajador. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar categorías superiores. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a categorías superiores. Despido. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede”.

¹⁸ Que, según la propia definición que proporciona el Convenio al definir las infracciones consiste en la repetición de faltas de cualquier naturaleza, siempre que hayan sido san-

bo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores”, extendiendo a todos los supuestos la regla prevista en el art. 64.1.7 ET.

Finaliza el Capítulo X del Convenio con una referencia, remisión a la ley como no podía ser de otra manera, de la posibilidad de que las empresas sean sancionadas por sus infracciones.

En los Convenios Colectivos estatales de los subsectores de prensa la situación de partida es muy semejante a la analizada en el Convenio estatal de Artes Gráficas, salvo con una diferencia inicial: no contienen regulación de la potestad premial del empresario, aunque no es impensable que la hayan podido tener los modelos de los que partieron¹⁹. En cuanto a la regulación de las facultades disciplinarias del empresario, son muy semejantes los modelos que nos ofrecen, de estructura de la norma, y de contenido, lo que no sorprende si se tiene en cuenta la amplia tradición que al respecto existe en la negociación colectiva española. En el Convenio de Prensa Diaria puede verse el art. 57.4²⁰ para las faltas leves, el art. 57.5²¹ para las graves y

cionadas (para la repetición de faltas leves) o incluso sin ella (para la repetición de faltas graves). En ambos casos –cuando se trata de perfilar la reincidencia como supuesto de nueva infracción– los plazos determinados en el Convenio al efecto son relativamente breves. No son aplicables, parece, a las previsiones del art. 10.3.3, en cuanto que los plazos plurianuales en él contenidos lo son a otros efectos distintos de la constitución de una infracción.

¹⁹ De hecho, el Capítulo IX del CC de Prensa No Diaria se titula “Premios, Faltas y Sanciones”, pese a que sólo contiene regulación sobre faltas y sanciones.

²⁰ “4. Se considerarán como faltas leves: a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos. b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes. c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación. d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave. e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa. f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo. g) La embriaguez no habitual en el trabajo.”

²¹ “5. Se considerarán como faltas graves: a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos. b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social. d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3. e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo. f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa. h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no

el 57.6²² para las muy graves, y aquí nos detendremos sólo en aquellos aspectos que resulten más interesantes por su novedad o su virtualidad para la tutela de valores nuevos, sólo recientemente integrados en la legislación española. Y éstos son, por una parte, la protección de la dignidad e intimidad de los trabajadores a través de la previsión del “acoso sexual”, enunciado así, sin definiciones ni limitaciones en el art. 57.6.j) del CC, calificado como falta muy grave. Y por otra, cierta reiteración en la capacidad de generar infracciones sancionables por el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene. De este modo, tales infracciones constituirán faltas graves por sí mismas, sin necesidad de agravantes o condicionamientos (art. 57.5.f) como una modalidad de la desobediencia. Y serán faltas muy graves si son reiteradas, pese a la advertencia previa en ese sentido (art. 57.6.k), que no sanción, por lo que quedan al margen del tratamiento de la reincidencia, que podría ser menos duro puesto que requiere algo más que una advertencia previa, una sanción. Digno de mención resulta también el intento del Convenio, art. 57.III de definir en abstracto los comportamientos infractores, con el objeto de propiciar la sanción de conductas no previstas, que a la larga desemboca en la referencia a “cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumpli-

estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa. j) La embriaguez habitual en el trabajo. k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas. ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida. m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad. n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.”

²² “6. Se considerarán como faltas muy graves: a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida. b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes. c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa. d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena. e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa. f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa. h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado. i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando. j) El acoso sexual. k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida. l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo. m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año”.

miento contractual”. Y, finalmente, llama la atención la falta de referencia –tratándose de un Convenio de Prensa– a posibles comportamientos del personal de redacción que generasen responsabilidades para el medio. En ese ámbito prima sin duda la regulación civil y/o penal.

En cuanto a los listados de sanciones y el procedimiento conducente a su imposición, las reglas son muy semejantes a las expuestas en relación con el Convenio de Artes Gráficas, y lo mismo cabe decir en relación con las reglas de prescripción²³.

El Convenio de Prensa No Diaria, como se ha adelantado, presenta fuertes semejanzas con el de Prensa o el de Artes Gráficas, que no se sabe bien si es por influencia directa de éstos o porque simplemente se limita a reiterar un modelo de negociación al respecto que está muy extendido. Esta semejanza es patente en la regulación de las infracciones leves²⁴, graves²⁵ y muy graves²⁶, y también en lo referente a las sanciones y al proce-

²³ “Artículo 58. Régimen de sanciones. I. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes: Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. II. Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo. Artículo 59. Prescripción. Las faltas enunciadas en el artículo 57 de este Convenio Colectivo prescribirán: Las leves a los diez días de su comisión. Las graves a los veinte días. Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”.

²⁴ “Artículo 75. Faltas. Se consideran faltas las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, así como el quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y por el presente Convenio colectivo. Según su índole y circunstancia las faltas se calificarán en leves, graves o muy graves. Faltas leves: a) Las que siendo producto de negligencia, descuido, errores o demoras en la realización de cualquier servicio no produzca perturbación importante en él y siempre que sea sin intención deliberada. b) Hasta tres faltas de puntualidad superior a cinco minutos, en el transcurso del mes, sin causa justificada. c) Distraerse en las horas de servicio en cualquier trabajo ajeno al mismo. d) Ausentarse por tiempo breve de su puesto de trabajo. e) La ostensible falta de aseo y limpieza personal. f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario y enseres. g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio. h) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada. i) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. j) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez. k) Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten a la retención de impuestos o cargas sociales. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión la falta se considerará grave. l) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas”.

²⁵ “Faltas graves: a) La mera desobediencia a las ordenes recibidas, siempre que no constituya un quebranto manifiesto de la disciplina. b) Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso del mes. c) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como

dimiento previsto para imponerlas, así como en las reglas sobre prescripción de las faltas, como no podía ser menos, fuertemente influidas por la regulación legal²⁷. Sentado lo anterior, es de interés destacar cómo las infracciones de normas de seguridad y salud no son contempladas como generadoras posibles de infracciones, evaluándose más bien la imprudencia del trabajador que el quebrantamiento de las reglas sobre prevención

falta muy grave. d) La simulación de enfermedad o accidente. e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él la entrada o la salida del trabajo. f) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias. g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad. h) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio. i) Recibir gratificaciones, no siendo de la entidad, por trabajos propios de su función y el explotar, en provecho propio, los negocios de la sociedad. j) La disminución dolosa del rendimiento en el trabajo. k) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. l) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave. m) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación. n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas de gravedad a las anteriormente relacionadas”.

²⁶ “Faltas muy graves: a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar. b) Más de seis faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, o diez durante un trimestre o veinte durante un semestre. c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad. e) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo. f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal. g) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable. h) El trabajo para otras empresas de las incluidas en el ámbito de este Convenio, o cualquier otra relacionada con la prensa hablada o escrita, sin autorización expresa de la entidad. i) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo. j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad. k) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados. l) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. m) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera. n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.”

²⁷ “Sanciones: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Para la imposición de faltas muy graves la empresa deberá informar a la representación de los trabajadores. En los supuestos de sanciones por faltas de naturaleza sexual se realizará siempre con el conocimiento y la participación de los representantes legales de los trabajadores. Las faltas leves prescribirán a los 10 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 la comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo: hasta dos días en los supuestos h) y j). Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días. Despido.

de riesgos. E interesa destacar cómo se acoge el acoso sexual entre las faltas muy graves: “ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”, supuesto que deberá ser ampliamente interpretado, o directamente soslayado para acudir a las normas legales, a fin de englobar todos los comportamientos posibles de acosos sexual no integrables en este enunciado. Como peculiaridad, cabe añadir que este Convenio contiene alguna regla procedimental mínima para las sanciones por acoso sexual: se impondrán “siempre con el conocimiento y la participación de los representantes legales de los trabajadores”, en un papel desdibujado que no es adecuado para encarar eficazmente la represión de este tipo de conductas y la adecuada tutela de sus víctimas.

1.3. La negociación en Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal

Como es sabido, la negociación sectorial de ámbito inferior al estatal se concentra en el sector de Artes Gráficas en el País Vasco –Guipúzcoa y Vizcaya– y Navarra, y en Editoriales de Galicia, sin que se aborde en este ámbito la negociación para la prensa.

La negociación en Artes Gráficas de Navarra se caracteriza por omitir por completo la regulación de las potestades disciplinarias del empresario, remitiendo a lo dispuesto en las cláusulas sobre supletoriedad, y por lo tanto a la normativa vigente. Distinta es la actitud de los Convenios de Vizcaya u Guipúzcoa, que dedican un Capítulo –el X en Vizcaya y el XI en Guipúzcoa– a estas materias, que pasamos a examinar.

En el Convenio de Vizcaya las cláusulas de inicio se refieren a la potestad premial del empresario²⁸, en términos que concuerdan sustancialmente con lo dispuesto al efecto en el Convenio estatal de rama, por lo que puede remitirse su comentario a lo dicho en su momento.

²⁸ “Art. 11.1. Premios 11.1.1. Generalidades Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento y la laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo, al propio tiempo, para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las empresas, oídos los representantes legales de los trabajadores, establecerán los correspondientes premios, que serán otorgados individualmente o por grupos. Para el mayor y mejor servicio de la justicia y la máxima eficacia de lo que se pretende, se procurará ponderar las circunstancias del caso, para que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin premio ni se otorgue a quien verdaderamente no sea acreedor de él. El procedimiento, cuantía de los premios u otras circunstancias serán los que se citan en los artículos siguientes de este capítulo. A la concesión de premios se le dará la mayor publicidad y solemnidad posibles, para satisfacción de los premiados y estímulo del personal. Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y puntuará, en la proporción que se establezca, para el ascenso de categoría. 11.1.2. Motivos Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: Actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional. 1. Se consideran actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la empresa o con fines análogos. 2. Se estimarán actos meritorios aquéllos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiesta extraordinaria, por encima de los deberes reglamentados, para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio. 3. En los casos

Parecida es la continuidad a la hora de establecer el catálogo de faltas específico de este sector en este ámbito, y se hace extensiva al resto de la regulación contenida en el extenso art. 11 del Convenio²⁹: faltas, sanciones, procedimiento para imponerlas y cancelación de anotaciones desfavorables se suceden reproduciendo reglas ya conocidas, de modo que, en

citados en los apartados 1 y 2, se considerará, como circunstancia que aumenta el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta notable de medios adecuados y la inferioridad en que se hallase o cualquier otra causa semejante. 4. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del trabajador, subordinando a ello su comodidad e incluso sus intereses particulares, sin que nadie ni nada lo exija. 5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinticinco años, sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses, y sin notas desfavorables, de carácter muy grave, en el expediente. 6. Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores. 7. Con independencia de la productividad o economía en la empresa. 11.1.3. Premios Se establecen los siguientes premios: 1. Recompensas en metálico. 2. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio. 3. Aumento de vacaciones, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos. 4. Diplomas honoríficos. 5. Cartas laudatorias. 6. Cancelación de las notas desfavorables de su expediente personal. 11.1.4. Otorgamiento Los premios se otorgarán, sin limitación de número, cuando de actos heroicos o meritorios se trate, y consistirán en recompensas en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias. El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias, pudiendo concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien, en número determinado a quienes resulten los mejores. El espíritu de fidelidad se premiará concediendo recompensas en metálico a los que cumplan el número de años exigidos, en las condiciones previstas. Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios en metálico, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas. En todo caso, los diplomas honoríficos y cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas.”

²⁹ “Art. 11.2. Faltas 11.2.1. Generalidades Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas. 11.2.2. Faltas leves Se consideran faltas leves las siguientes: 1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada. 2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. 3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. 4. Pequeños descuidos en la conservación de material. 5. Falta de aseo y limpieza personal. 6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas. 7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio. 8. Las discusiones sobre asuntos extra-

ños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeren escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves. 9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada. 11.2.3. Faltas graves Se considerarán faltas graves las siguientes: 1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un período de treinta días. 2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días. 3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. El omitir maliciosamente la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave. 4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio. 5. La simulación de enfermedad o accidente. 6. La desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. 7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él. 8. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio. 9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. 10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. 11. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa. 12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior. 13. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita. 11.2.4. Faltas muy graves Se calificarán como faltas muy graves las siguientes: 1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos o 20 durante doce meses. 2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos. 3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa. 4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. 5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa. 6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido. 7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los compañeros trabajadores; igualmente cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas. 8. Originar riñas o pendencias graves con los compañeros. 9. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquél fuera de responsabilidad, ocasionara grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas. 10. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo. 11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuera su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera. 11.2.5. Abuso de autoridad El abuso de autoridad, por parte de los Jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El trabajador afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente. 11.2.6. Privación de libertad No se considerará injustificada la falta de trabajo, que derive de privación de libertad del trabajador, ordenada por autoridad gubernativa o judicial, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el procedimiento. Art. 11.3. Sanciones 11.3.1. Sanciones a los trabajadores Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores. 11.3.2. Graduación de sanciones Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes: Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comunicándose al trabajador. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a categorías superiores. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a categorías superiores. Despido. Las sancio-

síntesis, el Convenio en este ámbito no se separa, antes reproduce el estatal y, de esta manera, cumple con las reglas sobre concurrencia del art. 84.2 ET.

No son demasiado significativas las divergencias si se toma como referencia el Convenio de Guipúzcoa. La fundamental consiste en que suprime el apartado dedicado a los premios en las empresas del sector, y aborda directamente la respuesta disciplinaria a las conductas disfuncionales en el contexto de la organización. Pues bien, esa regulación es literalmente igual a la del Convenio de Vizcaya –ya a su vez muy semejante al Convenio estatal–. Coinciden los contenidos, y coincide parcialmente la estructura del precepto convencional regulador, si bien en el Convenio de Guipúzcoa lo que en el de Vizcaya era un único artículo, se fragmenta en dos: el art. 70, relativo a las faltas, y el art. 71, relativo a las sanciones, procedimiento de imposición, prescripción, cancelación de notas desfavorables y la referencia genérica a la posibilidad de sanciones a las empresas. Sólo se aporta una novedad, el apartado g) del referido art. 71, que impone un deber del empresario, no sólo de comunicar a los representantes unitarios y a los sindicales las sanciones por faltas graves o muy graves en los términos de los arts. 64.1.7 ET y 10.3.3 LOLS, sino de consultar a aquéllos antes de la imposición de cualquier sanción de la gravedad prescrita³⁰.

El Convenio de Editoriales de Galicia, por su parte, dedica a la regulación de las potestades disciplinaria y premial del empresario el Capítulo XI del Convenio, que consta de un largo artículo, el 11. Y, en general, la influencia del Convenio estatal de Artes Gráficas es acusada, aunque se recoja simplificando bastante su redacción e incluso su estructura en aspectos determinados.

Así, la regulación de los premios en el sector ha sufrido una depuración importante, por lo que hace a alguna de sus más clamorosas expresiones anacrónicas, y como resultado la regulación en este Convenio se agota en admitir su existencia, aludir genéricamente a los valores profesionales que se quieren potenciar y enunciar los premios

nes que, en el orden laboral, puedan imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede. 11.3.3. Tramitación Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas: Corresponde al Jefe de la empresa o persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación. 11.3.4. Prescripción Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente, de carácter general. 11.3.5. Anulación de las anotaciones desfavorables Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos: Seis meses si se trata de faltas leves, año y medio por las faltas graves y dos años y medio para las faltas muy graves. Las empresas, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados”.

³⁰ “g) Medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal, Comité de Empresa o Sección Sindical de Empresa legalmente constituida, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.”

posibles, sin otro detalle que ilumine una decisión al respecto que sólo a la empresa incumbe³¹.

Por lo que hace a la regulación de las faltas, es patente que los negociadores han tenido presente el Convenio estatal, y ha procedido con él de la misma forma que hemos visto en relación con los premios: simplificando su regulación al respecto, lo que se traduce, desde luego, en una redacción más sencilla, y también en la supresión de algunas conductas o de algunas características de algunas conductas que podrían ser redundantes a la vista del conjunto del precepto. Ello se percibe sin duda en relación con todos los modelos de faltas, leves³², graves³³ y muy graves³⁴. De este modo, desaparece la referencia a las deficiencias en la comunicación de los datos familiares del trabajador a la empresa a los efectos de Seguridad Social, tan frecuentes en los Convenios; desaparece la referencia a las faltas más abiertamente vinculadas a una visión clásica y estricta de la disciplina (entregarse a juegos y distrac-

³¹ “Art. 11º I. Premios. Al objeto de recompensar la conducta, o rendimiento y laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo al mismo tiempo, las empresas, oídos los representantes legales de los trabajadores, establecerán los correspondientes premios, que serán otorgados individual o colectivamente. Los premios podrán ser: recompensas en metálico, becas o viajes de perfeccionamiento, aumento de vacaciones, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, o cualquier otra que se acuerde por la dirección de la empresa.”

³² “2.1. Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes: - Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada. - No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado. - El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. - Pequeños descuidos en la conservación del material. - No atender al público con la corrección y diligencia debidas. - Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada”.

³³ “2.2. Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes: - Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo durante un período de treinta días. - Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días. - La desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. - La negligencia o desidia en el trabajo, que afecta a la buena marcha del servicio. - Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. - El quebranto o violación de secretos de reserva obligada. - La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.”

³⁴ “2.3. Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves las siguientes: - Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos o 20 durante doce meses. - Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos. - La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa. Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual a cualquiera de las personas que trabajen en la empresa o a sus familiares. - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido. - El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los compañeros trabajadores. - Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, cuando ocasionase grave perjuicio al proceso productivo, deterioro a las cosas o riesgo para las personas. - La reincidencia en falta grave, sea cual fuese su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera. - La conducta acreditada de acoso sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se hubiese probado que se

ciones durante el trabajo, ó riñas y peleas, además de la embriaguez o toxicomanía), e, incluso, desaparece la referencia a algunas faltas de solera e indiscutible eficacia sancionadora, como la referencia a la transgresión de la buena fe contractual “el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa” (art.10.2.4.5 CC nacional de Artes Gráficas), eliminada del Convenio de Editoriales. Ello no implica, como es sabido, que se suprima a su vez la causa o causas de despido del art. 54 ET que lo prevén frente a estas conductas; la virtualidad de la ley persiste, en los términos tantas veces reiterados en la jurisprudencia de nuestros Tribunales. El resultado de esta labor de desbrozamiento es, sin duda, un listado más sencillo, en el que han desaparecido gran parte de las matizaciones y precisiones que abundaban en el Convenio nacional de Artes Gráficas, lo que, paradójicamente, quizás genere como consecuencia un cierto aumento de la discrecionalidad de la empresa a la hora de evaluar la entidad de las faltas cometidas y una menor intensidad del control judicial de proporcionalidad.

Probablemente por estos bordes de indefinición, se acentúa la garantía formal frente a las sanciones³⁵, incorporando a la comunicación escrita y a la notificación a los representantes de los trabajadores del Convenio estatal, la apertura de “un expediente”, sin más calificaciones, que probablemente haga referencia a la necesidad de contradicción previa y a la posibilidad de defensa del trabajador antes de la imposición de la sanción.

La tónica seguida en relación con el listado de sanciones es semejante, si bien la intensidad de la simplificación es sensiblemente menor porque el propio Convenio estatal se decantaba por una serie de definiciones bastante más escuetas³⁶, y lo mismo cabe decir en relación con las normas

ejerció cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, la imposición de una nueva sanción conforme a dicha conducta. 2.4. El abuso de autoridad. El abuso de autoridad, por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El trabajador afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento del a dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico correspondiente, que ordenará la inmediata instrucción de expediente.”

³⁵ “3. Sanciones. 3.1. Sanciones a los trabajadores. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el recibí de la comunicación. Se informará, preceptivamente, a los representantes legales de los trabajadores. En el caso de faltas graves o muy graves se abrirá un expediente. 3.3. Tramitación. Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas: Le corresponde al director de la empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves. Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación”.

³⁶ “3.2. Graduación de sanciones. Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes: Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comunicándolo al trabajador. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a categorías superiores. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

sobre prescripción de faltas –mera remisión a la norma estatal– y cancelación de anotaciones desfavorables³⁷.

1.4. La negociación en los Convenios de empresa

1.4.1. Introducción. La potestad premial

Una primera observación a hacer, en el estudio de la materia disciplinaria en los Convenios de empresa, es que regularla es la opción mayoritariamente adoptada por aquéllos, aunque no falten Convenios que no establecen nada al respecto³⁸, debiendo realizar su función supletoria el correspondiente Convenio del ramo³⁹, o la “legislación vigente” a la que remiten algunos de los pactos consultados⁴⁰. Pero siendo frecuente relativamente no resulta demasiado lógica. Al contrario, la empresa es la sede más adecuada para profundizar en su realidad productiva, señalando los aspectos rechazables por el colectivo que trabaja y marcando las pautas de conducta a través del código negativo en que se manifiesta la disciplina en la empresa. En ese sentido, el pacto de sector puede ser una guía, pero no parece que sea la única y más adecuada vía de regulación.

La potestad premial del empresario, primera en ser abordada en el Convenio nacional de Artes Gráficas no podía dejar de tener reflejo en la negociación colectiva de empresa, de modo que un amplio elenco de Convenios es reflejo de estas reglas. Ahora bien, cabe señalar que en su mayoría han procedido a modernizar la terminología, de modo que la invocación a “una destacada noción del cumplimiento del deber, una fidelidad a la empresa, un profundo amor al servicio, un acendrado compañerismo, etc.”⁴¹ Son la excepción. De hecho, puede decirse que ha descendido varios grados la descripción de los méritos susceptibles de premio hasta el extremo de llegarse, en algunos casos, a introducir en el ámbito de los premios los llamados “premios de vinculación” cuya naturaleza no parece estrictamente ajustada a esta calificación en algunos casos⁴².

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a categorías superiores. Despido.”

³⁷ “3.4. Prescripción. Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente, de carácter general. 3.5. Anulación de las anotaciones desfavorables. Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos: Un año, si se trata de faltas leves, tres años para las faltas graves y cinco para las faltas muy graves”.

³⁸ No contienen regulación sobre el poder disciplinario Convenios como los de Ediciones Tiempo; Ediciones Zeta; Artes Gráficas La Región; Productoras Audiovisuales de Andalucía; Heraclio Fournier; La Voz de Galicia; Lérez Ediciones; Caratonajes Jabar ó El Faro de Vigo, entre otros.

³⁹ Por todos, art. 26 del CC de Rotativas Estella.

⁴⁰ Sería el caso de los Convenios del Grupo Negocio o de Gráficas Estella.

⁴¹ CC Diario de Cádiz, art. 70.

⁴² En efecto, el tratamiento de los premios de vinculación a la empresa no es uniforme en los Convenios que los contemplan. En algunos de ellos existen reglas en las que es per-

Dejando de lado esta institución, en el resto de los Convenios de empresa se observa, además, una corriente de influencias recíprocas de redacción que asemeja mucho entre sí la regulación de los premios.

Máxima brevedad se observa en el CC de El Herald de Aragón, cuyo art. 36 especifica que “Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la dirección de la Empresa”, sin mayores concreciones. Pero este breve enunciado es recogido en bastantes otros Convenios, que sólo le añaden, las más de las veces, un enunciado no exhaustivo ni graduado de los premios posibles⁴³. En general, y respecto de estos últimos, se detecta una tendencia, que en algunos Convenios es expresa, a “normalizar” la naturaleza de los premios, que abandonan progresivamente su pertinencia honorífica para decantarse a favor de la concesión, de una sola vez o de forma permanente, de una mejora laboral signifi-

fectamente visible el significado de honor, distinción y honra que el premio tiene; en otros preceptos, en cambio, es una fórmula de beneficio social coincidente con la prevista en otros Convenios, pero en el apartado sistemático adecuado. Al primer modelo pertenece, por ejemplo, el Convenio de Amcor, art. 36 establece como único supuesto de premio previsto el de “vinculación laboral” que “se acredita por los servicios a la empresa durante un periodo de 25 a 40 años. Las recompensas que se establecen son un reloj y una cantidad equivalente a una mensualidad a los 25 años de servicio y el abono de dos mensualidades a los 40 años de servicio...el día en que se haga efectivo este premio se considerará libre de servicio para los interesados”. En el Convenio de Azcoaga también se conserva un llamado “premio a la fidelidad”, art. 10.1.b -no hay apartado a)-que, remitiendo a lo dispuesto en el Convenio de Artes Gráficas nacional establece “un premio consistente en 300 euros, regalo y placa conmemorativa”. Mucho más detallada es esta vertiente en el Convenio de la FNMT-RCM, art. 58, en aquella parte en que se premia estrictamente la permanencia en la empresa: “Medalla de plata.-Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan veinticinco años de servicios en la FNMT-RCM, así como un premio en metálico consistente en una cuantía de quince días de salario real. Conjuntamente con la medalla de plata y el premio en metálico se otorgará un diploma. Medalla de oro.-Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan treinta y cinco años de servicios en la FNMT-RCM, así como un premio en metálico consistente en una mensualidad de salario real. Conjuntamente con la medalla de oro y el premio en metálico se entregará un diploma. Premio de constancia.- El premio consistirá en dos mensualidades de su salario real, diploma y placa conmemorativa con el nombre grabado del trabajador que cumple los cuarenta años de servicios en la FNMT-RCM. Tanto la concesión de estos premios como el funcionamiento de la comisión se regularán por el Reglamento de Sugerencias”.

⁴³ En el CC del diario El País, art. 49, por ejemplo, se establece lo siguiente: “Premios. Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes: a) Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones. b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes. c) Otro tipo de reconocimientos”. Coinciden en esta estructura de precepto Convenios como el art. 65 del CC Multiprensa y Mas; Editorial Prensa Canaria, art. 37; Estructura SA, art. 30; ó Diario As, art. 28, que añade: “Los comportamientos excepcionales o notorios en el desempeño del trabajo encomendado podrán ser premiados por la Dirección de la Empresa, entre otras, con las siguientes recompensas: a)

cativa. Al respecto resulta paradigmática la redacción del Convenio de Ediciones e Impresiones de Galicia, art. 56: “en general, se considerará preferible un contenido coincidente con el incremento o mejora de las condiciones laborales ordinarias, en forma de subidas salariales, atribución de funciones o puestos de especial responsabilidad o prestigio o similares”⁴⁴.

Como quiera que sea, y dentro de estas variantes, emerge una imagen de la potestad premial como una facultad de naturaleza por lo general de índole discrecional en los supuestos a premiar y en los premios a conceder, poco o nada participada por la representación de los trabajadores. Sólo en los premios de vinculación, ya mencionados, estos rasgos se invierten, nace un verdadero derecho de contenido concreto a favor del trabajador, de ahí que insistamos en que probablemente se trata de instituciones de diversa naturaleza, indebidamente mezcladas.

1.4.2. *Las faltas y sanciones*

Como se apuntó, las faltas y sanciones constituyen el núcleo de estos apartados de los Convenios de empresas, con un nivel de concreción y desarrollo por lo general mucho mayor que el de los premios, por eso nos detendremos algo más en su exposición.

Como punto de partida, hemos de señalar cómo un buen número de Convenios aceptan la guía que supone el Convenio nacional de Artes Gráficas, si no explícitamente si mediante la reproducción de su catálogo de faltas y sanciones, y respetando en lo sustancial la estructura del ya examinado Capítulo X del Convenio estatal. Ese seguimiento no es total, sin embargo. Se produce una reproducción casi literal, del apartado de fal-

Concesión de Becas, asistencia a seminarios, conferencias o viajes de estudio. b) Aumento del período de vacaciones. c) Intercambio profesional con entidades análogas. d) Premios en metálico. Estas recompensas se harán constar en el expediente personal del trabajador, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones. La concesión de recompensa habrá de ser otorgada a propuesta fundamentada de los jefes inmediatos o superiores del trabajador y oída la representación social.”

⁴⁴ Literalmente coincide con el Convenio reproducido en el texto el CC de Unidad Editorial, art. 54: “El otorgamiento de premios por comportamientos que excedan manifiestamente de lo exigible en el cumplimiento de las obligaciones profesionales y en la colaboración debida será facultad discrecional de la dirección de la empresa, tanto en cuanto a su concesión o no, como en cuanto a la modalidad o contenido de los premios. En general se considerará preferible un contenido coincidente con el incremento o mejora de las condiciones laborales ordinarias, en forma de subidas salariales, ascensos, atribución de funciones o puestos de especial responsabilidad o prestigio y similares”. Y coinciden en la óptica adoptada por estos pactos otros Convenios, como el de Prensa Alicantina, art. 55 “Con el objeto de estimular a los trabajadores, la empresa premiará: a) Con sobresueldos o incremento de vacaciones anuales retribuidas aquellos sobreesfuerzos realizados por trabajadores de forma excepcional. Estos premios se notificarán al Comité de Empresa, quien también tiene la capacidad de proponerlos. b) Los trabajadores que lleven veinte años de permanencia continuada en la empresa percibirán un premio de una mensualidad de su salario habitual, otra igual a los treinta y otra de la misma cuantía a los cuarenta años de permanencia”. Muy similar es la redacción del art. 32 del CC de Prensa y Revistas de Alicante.

tas leves y de buena parte de las faltas graves⁴⁵. Sin embargo, en las faltas muy graves el apartamiento es mayor respecto del modelo, generándose una corriente de Convenios que, a su vez, presentan una similitud notable

⁴⁵ Son bastantes los Convenios que obedecen esta pauta. Podemos citar como ejemplo el CC de Recoletos, arts. 40 y 41, para posibilitar la comparación con el listado de sanciones del Convenio estatal. Así: "Artículo 40. Faltas leves. Serán faltas leves las siguientes: 1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta, será de aplicación a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada o salida del trabajo. 2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificadas, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. 3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave, o muy grave, según los casos. 4. No comunicar la ausencia al trabajo por motivo justificado antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho. 5. Pequeños descuidos en la conservación del material. 6. Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público podrá ser considerada como grave. 7. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas. 8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina. 9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante el mismo, que sean causa de leve desatención de éste. 10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada. Artículo 41. Faltas graves. Serán faltas graves las siguientes: 1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo, cometidas durante un período de treinta días, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo. Cuando se tuviese que relevar a un compañero o causara perjuicio grave para el servicio bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere grave. 2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada. 3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar al tipo de retención de IRPF. La falta maliciosa en este caso podrá considerarse muy grave. 4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio. 5. La simulación de enfermedad o accidente. 6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave. 7. Simular la presencia de otro trabajador en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo, en todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada y salida del trabajo. 8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. 9. La imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de salud laboral. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada grave. 10. La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación. 11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte faltas, durante un año, aplicable a todas aquellas secciones que tengan establecido un horario concreto de entrada al trabajo." Casi literalmente, este es el texto de Convenios como los de Editorial Prensa Canaria, arts. 39 y 40; Diario ABC de Córdoba, arts. 18 y 19; Edicosma, arts. 57.III.2 y 2; Diario ABC, arts. 70 Y 71; Diario de Córdoba, art. 49.III.1 y 2; Diario de Jaén, arts. 34 y 35; Odiel Press, art. 39; Prensa Malagueña, art. 45 A y B; Editorial Extremadura, arts. 32 y 33; Diario El País, arts. 51 y 52; Estructura SA, arts. 32 y 33; Diario de Cádiz, arts. 72 y 73; Celta de Artes Gráficas, arts. 19 y 20; Zeroa Multimedia, art. 48; Komunikalbideak, art. 27; Editorial Iparraguirre, arts. 32 y 33; Prensa y Revistas de Alicante art. 33.1 y 2; La Opinión de Málaga, art. 39.

a la hora de enunciar las conductas más gravemente infractoras⁴⁶. Valen para esta serie de Convenios, pues, buena parte de las observaciones que se hicieron al texto del Convenio nacional de Artes Gráficas en aquello que reiteran, y por lo que hace al elenco de faltas muy graves –donde se sitúa la novedad– no se trata, pese a todo, de un listado en exceso original. Únicamente ha de señalarse la introducción generalizada del acoso sexual como infracción muy grave, con tendencia a identificarlo sólo con las “agresiones” con ese contenido, dejando de lado otras conductas menos intensas pero igualmente reconducibles a la noción de acoso. Y lo muy asentada que se encuentra la reincidencia como supuesto sancionable en todos los niveles de gravedad, incluido el máximo, supuestamente generador, en su caso, de despido disciplinario.

Junto a esta corriente de Convenios de factura más clásica, hay otros en los que se registran diferencias del modelo propuesto de muy variada índole, que trataremos de sintetizar. Algún caso aislado se significa por situarse a mitad de camino entre la mera remisión a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o en otra normativa aplicable y la elaboración de un listado propio de faltas. Es el supuesto del Convenio de Amcor, que utiliza una técnica distinta según el nivel de gravedad de las faltas. Así, las leves se definen en su art. 38 como aquellas “en las que el daño o perjuicio causado es

⁴⁶ La diferencia suele ser por supuesto de redacción, pero también por la traslación al apartado de muy graves de faltas que el Convenio nacional califica de graves, y el añadido o la precisión de otras. Los Convenios citados en la nota anterior comparten todos estos criterios. Como ejemplo, podemos seguir con el Convenio de Recoletos, art. 42: “Faltas muy graves. Serán faltas muy graves las siguientes: 1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo. 2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar. 3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa. 4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo. 5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio. 6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores. 7. Revelar a elementos extraños de la empresa datos de reserva obligada, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. 8. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. 9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa. 10. El acoso sexual. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas. 11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables. 12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad. 13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo. 14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. 15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.”

pequeño”, sin precisar la conducta. Para las graves se opta por el sistema de listado, aunque sea breve⁴⁷. Para las muy graves, se opta por la remisión a lo dispuesto en el art. 54 ET (art. 40 del Convenio). También es el caso del Convenio de La Vanguardia, que opta por detenerse en asegurar disciplinariamente el rendimiento de los trabajadores en el contexto de un sistema de organización científica del trabajo, de tal modo que son sólo ésas las conductas que relaciona bajo el epígrafe de “faltas y sanciones”⁴⁸, remitiendo en todo lo demás a la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa –cuyos preceptos se integran de este modo indirecto en el texto del Convenio que nos ocupa–. Pero, dentro de estos Convenios monotemáticos, quizás sea el tratamiento de la puntualidad y la asistencia –y sus contrarias– el que más interés reviste, porque es el más abordado. De este modo, Convenios como el de Corporación de Medios de Murcia se centran en exclusiva en la regulación de las “ausencias injustificadas y faltas de puntualidad”, remitiendo la sanción de estas últimas a lo dispuesto en la legislación vigente, y en relación con las faltas de asistencia, añadiendo a su tratamiento disciplinario el puramente económico, de modo tal que las faltas injustificadas darán lugar en todo caso a la deducción de la parte correspondiente del salario, aunque no sean sancionadas. Y es más, incluso si están justificadas por enfermedad, es posible que la empresa acuerde no abonar “los haberes de los primeros días de ausencia que no estén cubiertos por el Seguro, así como la indemnización voluntaria de la del Seguro de Enfermedad cuando estime que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, sin que esta medida represente la calificación de tal hecho como falta laboral” (art. 15 del anexo “Normas Pactadas”). Una regulación original, sin duda, que superpone la justificación empresarial a la proveniente de los Servicios Médicos de la empresa a efectos de la percepción de cantidades económicas de naturaleza no salarial.

⁴⁷ “Artículo 39. Faltas graves. Son las acciones u omisiones cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados. La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo. El quebrantamiento o violación de secretos o de la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la empresa. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él, ausentarse sin autorización del puesto de trabajo, fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas inexistentes y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa”.

⁴⁸ “Artículo 85. El régimen disciplinario se ajustará a lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa y a los siguientes puntos. 1.o Se considerará falta grave el incumplimiento de los índices y de la calidad admisible a lo largo del proceso. La fijación de los índices se hará en el Reglamento de Régimen Interior. 2.o Será causa de despido sin indemnización y la empresa podrá acordarlo sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, en los casos en que un trabajador no alcance el rendimiento normal en seis semanas seguidas o alternas durante la vigencia del presente Convenio. 3.o Siendo necesario a la empresa aplicar los métodos de organización científica del trabajo se considerará como causa de despido sin indemnización la oposición de los operarios al ejercicio de las facultades que se marcan en el artículo 16.4.o Si un trabajador no alcanza el rendimiento normal por causas que le sean imputables, dejará de percibir la totalidad del plus de actividad, sin perjuicio de las sanciones que pudieran aplicarse, de acuerdo con lo regulado en el presente Convenio y en la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, tras previo informe al Comité de empresa.”

A la puntualidad se dedican también otros Convenios con especial detalle, fundamentalmente para calibrar mejor cuáles son los comportamientos que se sancionan y cuál la gravedad de los mismos⁴⁹, sin perjuicio de que en alguna ocasión, además, se entre en el detalle de regular los efectos económicos de la ausencia o la impuntualidad o en la regulación del modo y tiempo en que ha de producirse la justificación de las ausencias o las faltas de puntualidad⁵⁰.

1.4.3. *Novedades en la regulación del poder disciplinario*

En la mayor parte de los Convenios, sin embargo, la originalidad proviene de la introducción de materias sancionables no contempladas como regla general, o en la precisión y cuidado con que esas materias se definen. Dentro de la variedad y de la amplitud de las normas convencionales,

⁴⁹ Como ejemplo, puede citarse el CC de Editorial del Pueblo Vasco, art. 58 en conexión con los arts. 59 y 60. En aquél se establece lo siguiente: “Faltas leves. 1.- Se considerarán faltas leves: - Faltar parte de la jornada de trabajo en treinta días naturales sin el oportuno permiso o causa que lo justifique y por tiempo que exceda de la falta de puntualidad. - Tres faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días naturales. A tales efectos se considera falta de puntualidad: - El retraso en la entrada al trabajo sobre el horario establecido superior a cinco e inferior a treinta minutos. - La salida antes de la hora marcada. - Ausentarse del puesto durante la jornada de trabajo por un período no superior a treinta minutos. - Ausentarse del puesto una vez finalizada la jornada de trabajo, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado éste o hasta que se provea de un sustituto”. Por su parte, los arts. 59 y 60 parten de esta definición para enunciar las faltas graves y muy graves por inasistencias o impuntualidad. La puntualidad es tema abordado también en el Convenio de Carchidea, de modo que, una vez regulado el Plus de Puntualidad, se prevé que “se perderá cuando en el mes se produzcan tres o más faltas, sean o no justificadas. La pérdida del derecho a la percepción de este plus, no impedirá a la empresa que además proceda a los descuentos y sanciones oportunas en cada caso”. (art. 10), curiosamente, ésta última advertencia no se contiene en el apartado dedicado a regular el Plus de Asistencia.

⁵⁰ En el Convenio de Gestingraf SAL, se establece lo siguiente, art. 27: “Conductas censurables A) La imputabilidad o inasistencias injustificadas: 1.o Faltas muy graves: Constituyen falta muy grave, tres o más inasistencias o 20 o más retrasos superiores a 5 minutos cometidos en un período de 180 días. 2.o Faltas graves: Dos inasistencias o más de 6 retrasos superiores a 5 minutos en un período de 60 días. 3.o Faltas leves: Una inasistencia o 4 o más retrasos superiores a 5 minutos en 60 días. Dejar de marcar la ficha del reloj, tanto a la entrada como a la salida. 4.o Reglas comunes. Retribuciones: a) El tiempo de trabajo perdido por culpa del retraso o inasistencia injustificado no será retribuido, con independencia de la sanción que se imponga. b) Justificación y aviso: No se recogerán justificantes de las inasistencias no advertidas a la Empresa con antelación, o si fueren imprevisibles, al comienzo de la jornada perdida. La falta de tal comunicación sólo será excusada por imposibilidad comprobada de llevarla a cabo sin perjuicio del aviso, se habrá de entregar justificantes en el momento de asistencia o puntualidad sobre cuya suficiencia juzgará el Departamento de Personal. En todo caso, los partes de baja de enfermedad o accidente no serán admitidos más tarde de los cinco primeros días de su fecha.” Un método mixto, que a veces bordea la prohibición de multas de haber, es el que se sigue en el CC de Pastguren, art. 12.22: “Faltas de puntualidad: Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta 10 minutos en la incorporación al puesto de trabajo, cuando esta falta se repita 3 veces en un mes natural contado desde que se cometió la primera falta. Cada una de las siguientes dentro del mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de 1 día, hasta la 7

puede llamarse la atención sobre algunos aspectos particularmente interesantes en nuestra opinión.

1. El primero de ellos, propio de las empresas de Prensa, es la posibilidad de incorporar al ámbito disciplinario las deficiencias de prestación que están directamente relacionadas con la profesión periodística. Ya se ha dicho que no es normal en los Convenios sectoriales de prensa esta actitud, pero alguno existe a nivel de empresa, como por ejemplo el de Editorial del Pueblo Vasco, que realiza esta tipificación en dos ocasiones, y ambas son calificadas como faltas muy graves:
 - 1.1. La primera, art. 70.2.b) en el ámbito de lo que pudiera llamarse competencia desleal (la competencia por sí misma está calificada como muy grave) o incurrir en conductas que transgreden la buena fe contractual (cuya transgresión está también tipificada como muy grave): “en atención a la particular actividad de la empresa se considerarán en general faltas muy graves todas aquellas conductas que pongan de manifiesto cualquier tipo de colaboración o connivencia con las empresas responsables de los periódicos diarios que compiten con El Mundo en cualquiera de las localidades donde éste se distribuye”. Se trata de un comportamiento de tipificación dudosa, pues no es visible a simple vista qué naturaleza ha de tener esa colaboración o connivencia que no pueda encajar en alguna de las faltas clásicas de confianza.
 - 1.2. La segunda, art. 70.2.a) se refiere a lo siguiente: “a) Se entenderán faltas muy graves, en todo caso, aquéllas que produzcan la publicación de información no veraz o injuriosa, que afecten al prestigio de cualquiera de las publicaciones de la empresa y las que supongan violación de los deberes y prácticas propios de la profesión periodística o del sector; o las que causen retraso o imposibilidad de publicación en sus fechas y horas habituales del periódico o de las otras publicaciones de empresa”.

inclusive. Cada falta a partir de ésta del mismo tipo, dentro del mismo plazo, será considerada como falta leve. Si el retraso es mayor de 10 minutos y menos de 30 y se repite 3 veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de dos días. Cada falta a partir de ésta, del mismo tipo y dentro del mismo plazo, será considerada como falta grave. Si el retraso es mayor de 30 minutos y se repite dos veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día. La tercera falta de este tipo dentro del mismo plazo se sancionará con cuatro días de suspensión de empleo y sueldo y a partir de la cuarta, cada falta será considerada como falta muy grave y se sancionará como tal. Las faltas de puntualidad no tendrán ninguna repercusión en el régimen de incidencias y/o reiteración de cualquier otra falta. Las faltas graves por este concepto sólo podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de 15 días. La primera falta muy grave por este concepto será sancionada previa negociación preceptiva con los representantes de los trabajadores dentro de las sanciones previstas para las faltas muy graves que se recogen en el artículo de sanciones. En la siguiente falta muy grave desaparece esta obligación de negociación previa”.

Esta sí es una serie de faltas asociadas a incumplimientos específicos de la profesión periodística, que une la sanción disciplinaria a la previsible responsabilidad contractual común, causen o no daño al medio en que trabaja el periodista.

- 1.3. Otro Convenio referido a la misma publicación –El Mundo– hace mención a este tipo de comportamiento, y aún añade alguno más⁵¹. En otros casos se contemplan faltas específicas del trabajo de los correctores⁵², pero si se mencionan aquí es, precisamente, por lo raro que resulta encontrar reglas de esta naturaleza en el medio de los periodistas.
- 1.4. Menos raro es, y precisamente también en relación con los trabajadores en empresas de prensa el cuidado con que en los Convenios se tipifican los comportamientos de cooperación con medios de la competencia –los casos citados son un ejemplo típico– o, en general, situarse sin autorización en situación de conflicto de intereses con la empresa. En general se trata de un modo de elaboración de reglas disciplinarias que induce a pensar en un endurecimiento específico en este sector de la prohibición de competencia desleal⁵³.

⁵¹ En el CC de Ediciones e Impresiones de Galicia, art. 62.2: “Se considerarán, asimismo, faltas muy graves: a) La reiteración de faltas graves. b) Cualquier otro incumplimiento análogo a los listados en el número 1 que, aun sin estar específicamente previsto, deba considerarse particularmente reprochable por el perjuicio producido, el quebranto de la disciplina o el mal ejemplo que haya podido originar, el desprestigio que haya causado o el sometimiento a riesgo claro de haberse podido causar, o la particular malicia o intencionalidad en su autor que quepa apreciar. c) Se entenderán faltas muy graves, en todo caso, aquellas que produzcan la publicación de información no veraz o injuriosa, que afecten al prestigio de cualquiera de las publicaciones de la empresa y las que supongan violación de los deberes y prácticas propios de la profesión periodística o del sector; o las que causen retraso o imposibilidad de publicación en sus fechas y horas habituales del periódico o de las otras publicaciones de la empresa. d) En particular, para los puestos de redacción y de especial responsabilidad se tomará en cuenta el deterioro de confianza que la comisión de la falta pueda llevar consigo. A estos efectos se presumirán muy graves, salvo que concurren circunstancias excepcionales eximentes, los conductos consistentes en cualquier forma de desviación de fondos, hurtos, irregularidades contables, simulación de gastos o similares, con independencia de los importes a que se refieran. e) Igualmente en atención a la particular actividad de la empresa se considerarán en general faltas muy graves todas aquellas conductas que pongan de manifiesto cualquier tipo de colaboración o convivencia con las empresas responsables de los periódicos diarios que compiten con “El Mundo”, en perjuicio de éste, en cualquiera de las localidades donde éste se distribuye. f) Las que vulneren o limiten el ejercicios de derechos constitucionales. g) Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual, en especial, el acoso sexual de un superior a un subordinado.”

⁵² Será falta grave: “f) incurrir los correctores reiteradamente en erratas u omisiones de corrección, siempre que las circunstancias en que se desarrolle su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones” (art. 56.B.f) del CC de Prensa Alicantina).

⁵³ Como se ha dicho, son más numerosos los ejemplos, además de los citados en el texto. Pueden verse los Convenios de FNMT-RCM, en relación con el cumplimiento de la normativa sobre incompatibilidades (falta grave o muy grave, según las circunstancias, art. 63.b.12 y 63.c.7); en el CC de Unidad Editorial, art. 59, se considera falta muy grave “dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la empresa o situarse en con-

2. En segundo lugar, son de destacar la presencia progresiva de tipificaciones de conductas relativas al incumplimiento específico de la normativa de prevención de riesgos, que es perceptible, no sólo en la tipificación como un supuesto más de desobediencia –al cabo, esto no sería realmente original– sino por sí misma, por la importancia intrínseca de las normas infringidas, de ahí su cita aparte del resto de las desobediencias. De esta índole son reglas como la que declara que es falta muy grave “el incumplimiento de cualquiera de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo”⁵⁴, o la que declara que es falta grave “incumplir las normas de seguridad e higiene del (*sic*) que deriven daños personales o materiales de escasa entidad”⁵⁵, o la que establece como como falta muy grave “la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida”⁵⁶. Por supuesto, además de la referencia a la infracción de normas de seguridad de forma indirecta, bien sea porque se especifica el incumplimiento de estas reglas en el ámbito de la desobediencia⁵⁷, sea porque es elemento casi ineludible del incumplimiento que se tipifica (sería el caso típico de la imprudencia en el trabajo⁵⁸). De todos modos, la infracción en sí misma suele ser valorada como un mero hecho sancionable, siendo sus añadidos, y sobre todos los daños que genere, los que determinan su gravedad a efectos sancionatorios.
3. Ha de destacarse la generalizada introducción de las conductas de acoso sexual entre los catálogos de faltas, normalmente muy gra-

flicto de intereses”, y casi en los mismos términos se pronuncia el CC de Editorial del Pueblo Vasco, art. 60, si bien añade “sin advertirlo previamente”; en el CC de Multiprensa y Más se dice, art. 62.n) que será falta muy grave “la realización de actividades para otras empresas dedicadas a la edición o elaboración de publicaciones diarias o periódicas, o cualquier otra relacionada con la prensa hablado o escrita, sin autorización expresa de la entidad”.

⁵⁴ CC de Multiprensa y Más, art. 62.3.v).

⁵⁵ CC Ediciones e Impresiones de Galicia, art. 62.1. Por supuesto será muy grave este concreto incumplimiento si además genera “daños personales o materiales de carácter grave”.

⁵⁶ Art. 40.12 CC El Heraldo de Aragón.

⁵⁷ CC El Heraldo de Aragón, art. 39.6: “La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general a los bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves”. Parecidamente, Promociones y Ediciones Castellón, art. 38.1), Euskalprint, art. 32 apartado 11 de las faltas muy graves: “la no observancia escrupulosa de las normas de seguridad e higiene establecidas tanto legalmente como por la empresa” y Unidad Editorial, art. 59: es falta muy grave “ incumplir las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo cuando de las mismas se deriven daños materiales o personales de carácter grave”.

⁵⁸ Veanse CCs de Pastguren, art. 12.17 que tipifica como falta grave a “La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería muy grave para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos: A) Si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes. B) Si se trabaja con ropa sin ceñir,

ves. Este es un fenómeno que se ha generalizado en todos los sectores productivos y, en ese sentido, no es una excepción el de Artes Gráficas. Si acaso son destacables algunos Convenios que tratan de profundizar algo más en la tipificación de un fenómeno muy complejo. Unas veces ello se produce a través de la descripción de figuras asociadas –sobre todo el acoso en puestos de jerarquía– que desempeñen al efecto una función didáctica⁵⁹. Otras, mediante el establecimiento de una tutela especial del o la trabajadora denunciante, que sería una forma bastante más eficaz que la anterior de erradicar este tipo de conductas, si no se rodeara de condiciones que la hacen prácticamente inútil⁶⁰. Una vez más, cabe apuntar a las sanciones por abuso de autoridad como un instrumento muy adecuado para la lucha contra algunas modalidades de este tipo de conductas, sobre todo en aquellos casos en que se atiende con más cuidado a los procedimientos internos que conduzcan a su declaración⁶¹. Algún Convenio hay que es una muestra de este enfoque conjunto de estas prácticas, constituyendo una muestra muy acaba-

brochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la Empresa facilitar la ropa adecuada a la función que realice. C) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas. D) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas. E) Modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización los aparatos y dispositivos de protección.”; como remate, es falta grave “tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo”. Menos detallado, pero en la misma línea está el art. 37.f) del CC de Promociones y Ediciones Castellón, que dispone que será falta grave “La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como falta muy grave”. Se trata de un Convenio que es modélico porque, como se ha visto en nota anterior, a la mención específica de la desobediencia que se acaba de mencionar, se une la referencia específica a la infracción de la normativa de seguridad e higiene, debidamente advertida.

⁵⁹ Véase el CC de Euskalprint, art. 32, apartado 13 de las faltas muy graves: “Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad, mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella”. Por remisiones mutuas, realizan una descripción de conductas parecida los apartados b) 16 y c) 8 del art. 63 del CC de la FNMT-RCM.

⁶⁰ Art. 62.c.8 del CC de FNMT-RCM: “en los casos en que, efectivamente, exista hostigamiento sexual, nunca se procederá al traslado forzoso de la persona denunciante”.

⁶¹ CC Pastguren, art. 12 apartado 15 de las faltas muy graves: “Cuando un superior realice un hecho arbitrario, con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del

da de regulación del acoso sexual y –novedad, aunque atenuada– del acoso moral⁶².

4. Finalmente, merece la pena destacar hasta qué punto los Convenios de un sector tan caracterizado como el de artes gráficas y prensa no se ocupan con un mínimo de detalle de la cuestión del uso de las nuevas tecnologías –en especial Internet y el correo electrónico– por los trabajadores en la empresa y en horas de trabajo, siendo como es una cuestión que empieza a suscitar problemas de índole disciplinario. Se trata ciertamente de un problema nuevo, en el que se entremezclan instituciones antiguas y nuevas y que requiere un tratamiento específico para conciliar adecuadamente los intereses empresariales y los derechos a la intimidad y a la reserva del trabajador y de las organizaciones sindicales o los representantes de los trabajadores en la empresa. De hecho, y como es sabido, ya ha tenido ocasión el Tribunal Supremo de pronunciarse sobre estas materias, y ha reservado un papel fundamental a la negociación colectiva para delimitar la posibilidad de uso de los medios electrónicos de información por los sindicatos, y cabe deducir una respuesta similar para los trabajadores⁶³. En la tesis del Supremo es el Convenio la sede para autorizar el uso de un medio de comunicación interno a la empresa, que si no existe la norma pactada, no es utilizable en su provecho por los sindicatos; y en las condiciones pactadas se encuentra, incluso, la posibilidad de cierto control por la empresa de la información que se difunde y de su volumen, para evitar el colapso del servidor de la empresa⁶⁴.

Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho resolverá en lo que proceda”. Extraño procedimiento administrativo éste regulado in fine pero obviándolo resulta interesante el conjunto del precepto desde el punto de vista que ahora nos ocupa.

⁶² CC Prensa Alicantina, art. 61 “Acoso sexual.- En el supuesto de que haya ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, se considerará como falta muy grave, así como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación del ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad. La tramitación de la sanción se realizará siempre con el conocimiento del Comité de Empresa. Asimismo, en ningún caso se ejercerá ninguna represalia o presión contra la persona denunciante del acoso sexual. Artículo 62.- Acoso moral en el trabajo.- La empresa, dentro del marco de respeto a los derechos de los trabajadores, a su integridad física, seguridad e higiene, intimidad y consideración debida a su dignidad, velará por evitar que el trabajador de Editorial Prensa Alicantina SA, sea sometido a cualquier actitud de acoso moral o presión laboral tendenciosa”.

⁶³ SSTS 26 noviembre 2001 (3270); 28 Marzo 2003 (7134) y 29 septiembre 2003 (7448).

⁶⁴ STS 28 marzo 2003, citada, FJ 6: “en el caso de las comunicaciones masivas por medio del servicio de Infobuzón, deberá tratarse de ‘temas de especial consideración’ o de ‘eventos singulares’...a lo que debe añadirse que, si el ‘modus operandi’ (*sic*) convenido exige que el sindicato se dirija a una determinada instancia empresarial,...y que las reglas de utilización del Infobuzón lo reserven para temas de ‘especial consideración’ o ‘eventos singulares’, es natural que la empleadora pueda llevar a cabo un control mínimo de las materias así transmitidas, en orden a conseguir su normal funcionamiento y evitar una acumulación exagerada, por la inclusión en ese capítulo de excesivas informaciones de importancia menor y propias de la simple acción sindical”.

La cuestión está planteada, pues, en términos que probablemente serán litigiosos, por eso no cabe sino de echar de menos que un sector preocupado por las nuevas tecnologías deje este tema sin regular mínimamente. Hay, sin embargo, un Convenio que merece ser citado, el de la empresa Multiprensa y Más, que contiene un capítulo dedicado a la “Utilización de correo electrónico e Internet” (el VIII), y que, por lo que ahora interesa, extrae sus consecuencias desde la perspectiva del poder disciplinario del empresario⁶⁵. Para entender más ajustadamente el alcance de las sanciones al efecto establecidas es preciso, sin embargo, realizar una breve descripción de las reglas positivas, cuya infracción las genera.

En principio (art. 56), la cuenta de correo que se abre en el servidor de la empresa para cada trabajador con finalidad laboral no podrá ser utilizada para fines personales –“el uso del correo electrónico de la Compañía para fines personales o ajenos a la actividad de la empresa está prohibido”– salvo casos excepcionales que tengan “carácter urgente”, y en ese caso el mensaje “siempre deberá ser breve”. Cada trabajador sin embargo puede utilizar una cuenta personal desde el sistema informático de la empresa pero ello será “de manera esporádica y cuando sea necesario... fuera del horario de trabajo”, sin utilizar el nombre o la marca de la Compañía y “bajo el principio de la buena fe contractual”, lo que no impide que se recuerde la prohibición de usar el correo en actividades que supongan competencia desleal. Los representantes de los trabajadores tienen autorizado el uso del correo electrónico siempre que lo hagan fuera de las horas de trabajo y sin que se pueda exceder de un mega por envío. Si se ha de exceder esa cantidad por información “relevante” para los trabajadores, se requerirá autorización.

El uso de Internet es regulado en el art. 57 del Convenio, prohibiéndose el acceso al mismo en horas de trabajo por fines personales o la descarga de software con las mismas finalidades.

Lógicamente, la restricción en el uso se conecta con el posible control por la empresa de las actividades desarrolladas por los trabajadores, que (art. 58). El control preventivo no se autoriza; podrá tener lugar en relación con las direcciones web visitadas y con las direcciones de los correos enviados, y siempre con motivo justificado (la comisión de delitos, el abuso en la utilización de estos instrumentos o el potencial acoso a través del correo), en presencia de un representante de los trabajadores. La influencia de las reglas sobre registros personales de los trabajadores, y de la jurisprudencia del TC sobre el recurso a sistemas de videovigilancia parece notoria.

⁶⁵ El Capítulo VIII, sin embargo, no se concibe como una regulación acabada: “la Dirección y el Comité de Empresa regularán en el futuro cualquier situación o incidencia no contemplada ahora y que haga aconsejable su previsión. De no llegar a un acuerdo, la empresa podrá regularlas provisionalmente, atendiendo en lo posible a las indicaciones que el Comité podrá hacerle llegar mediante el pertinente informe” (art. 56).

Otras cuestiones, como la prevención de virus o el cuidado en el uso del material informático, aunque reguladas, no parecen exceder del contenido de la habitual obligación de no causar desperfectos o destrozos en el material propiedad de la empresa.

Con este marco, el tratamiento sancionador es el siguiente: será falta leve “el uso entre una y tres ocasiones en un plazo de 6 meses del correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral” (art. 62.1.j); será grave “utilizar, entre tres y seis ocasiones en un plazo de seis meses, el correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral” (art. 62.2.j) y muy grave “utilizar más de seis ocasiones en el plazo de seis meses el correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral” (art. 62.3.x). Lo anterior, sin perjuicio de que el comportamiento del trabajador pueda incidir en otras previsiones disciplinarias, por ejemplo, por generar desperfectos en los materiales o usar en beneficio propio material de la empresa. Para mayor seguridad, el apartado y) del art. 62.3 termina diciendo que será falta muy grave “en cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racial, sexista, violento o pornográfico, o pudiera ser constitutivo de una falta laboral de las reguladas en este capítulo, siempre que dicho acceso no se realice por razones de la prestación laboral”. Un control de fondo que, a primera vista, parece exceder de las facultades que a la empresa incumben, según el citado Capítulo VIII, y según la lógica deducible de la buena fe contractual a la que se remite la determinación de las reglas de buen uso de los elementos informáticos, sobre todo si en sí misma la conducta –al usar una sola vez el correo o acceder una sola vez a una página web– no es falta laboral en sí misma según los patrones anteriores. Otra cosa sería admitir que la empresa se reserva el control del modo de ser de los trabajadores, en una línea que en nuestro ordenamiento se empezó a desterrar cuando se expulsó de las causas de despido la mera embriaguez o toxicomanía sin repercusión laboral.

1.4.4. Conclusión: las sanciones y el procedimiento

Los catálogos de sanciones y el tratamiento procedimental presentan bastantes menos novedades que los de infracciones a los que acabamos de hacer referencia. Suspensiones de empleo y sueldo, inhabilitaciones para el ascenso y amonestaciones verbales o escritas se suceden en los distintos Convenios y en los diversos niveles de gravedad con tan uniformidad que se excusa su cita. Por lo que hace al procedimiento, no es normal que se superen los requerimientos legales en relación con determinados tipos de trabajadores protegidos, y tampoco se prevén extensiones de estos elementos formales a trabajadores no representantes o no sindicados.

dos⁶⁶. Los expedientes disciplinarios no es que se omitan, al contrario, existen algunos ejemplos sumamente detallados⁶⁷, pero no son, desde luego, el modelo dominante.

2. NEGOCIACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL SECTOR DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN

2.1. Introducción

Los Convenios colectivos tanto sectoriales, cualquiera que sea su ámbito, como los de empresa de pastas, papel y cartón, en relación con el régimen disciplinario, se caracterizan por su mimetismo. Entendido éste desde una doble

⁶⁶ Por todos, y a título de ejemplo, pueden verse los Convenios de Editorial del Pueblo Vasco, "Artículo 65.- Procedimiento. En la imposición de las sanciones deberán observarse las normas de procedimiento que exijan las disposiciones legales. Sólo será exigible la tramitación de expediente contradictorio para aquellos supuestos que contemplen tales disposiciones. En las faltas leves se entregará copia de la amonestación a los Delegados de Personal. En el resto de las faltas, la comunicación escrita al trabajador habrá de hacerse en presencia de uno de los Delegados de Personal". El Heraldo de Aragón, "Artículo 42. Tramitación. La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, en la que se hará constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto. Los casos de sanciones por faltas muy graves serán comunicados al Comité de Empresa." Ó el CC de Ediciones e Impresiones de Galicia, art. 68 "Procedimiento. En la imposición de las sanciones deberán observarse las normas de procedimiento que exijan las disposiciones legales. Sólo será exigible la tramitación de expediente contradictorio para aquellos supuestos que contemplen tales disposiciones. Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa podrá decidir la incoación de expediente contradictorio con anterioridad a lo imposición en firme de una sanción en aquellos casos en que considere necesaria o conveniente la información o aclaración que tal expediente pudiera llevar consigo. Lo anterior no implica que pueda exigírsele a la empresa la incoación de expediente por tales motivos. En caso de que se instruya expediente contradictorio sin ser legalmente exigible, su incoación interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, salvo que mediase oposición escrita del trabajador afectado a que se le instruyese tal expediente. Si el mismo se llevase a efecto, podrá observar la totalidad de la tramitación ordinaria en los términos que se contemplan en el artículo siguiente o seguir otra de carácter abreviado conforme a la cual, sin nombramiento de instructor ni de secretario, se concederá el plazo de dos días para evacuar pliego de descargos y se practicarán, si la empresa lo considerase oportuno, las pruebas que se estimen imprescindibles en el plazo máximo de siete días".

⁶⁷ CC Ediciones e Impresiones de Galicia, art. 69, que es una regulación más sorprendente, si cabe, porque como regla general la instrucción de expediente no es obligada más que en los casos legalmente exigidos: "Expediente contradictorio. La incoación de expediente contradictorio seguirá los siguientes trámites: 1. Notificación del pliego de cargos al trabajador afectado, y de los nombres del instructor y secretario, que podrán ser personas de cualquiera de los departamentos de la empresa o ajenas a la misma que, por su dedicación profesional, resulten idóneas. En dicha notificación se le señalará al trabajador el plazo con que cuenta para efectuar el pliego de descargos, que no podrá ser ni inferior a tres días ni superior a cinco. El pliego de cargos de la empresa deberá describir los conductos que se consideran constitutivos de la falta de manera suficiente para que sea posible la defensa del trabajador, pero sin necesidad de un carácter exhaustivo o detallado, ni de la descripción de aquellos extremos que sean conocidos por el afectado en razón a la protagonización de los mismos o cualquier otro motivo semejante. Igualmente deberá señalar la empresa, aun sin

una calificación jurídica definitiva, el tipo de obligación que se considera incumplida o el tipo genérico de falta que se entiende cometida, siendo bastante cualquiera de las dos menciones. 2. Pliego de descargos.-En el plazo concedido al trabajador, o antes si así lo prefiriese éste, manifestará por escrito el expedientado cuanto convenga a su derecho, pudiendo también proponer o aportar las pruebas que estime oportunas al efecto. Se practicarán aquellas que resulten proporcionadas y eficaces para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo el instructor desechar la práctica de las que resulten manifiestamente improcedentes o excesivamente costosas o aparatosas. En este momento podrá también el trabajador manifestar su deseo de que no se instruya tal expediente, renunciando así a su derecho, o simplemente que no desea efectuar descargo alguno, limitándose al señalamiento o aportación de prueba. 3. Práctica de prueba.-En el plazo máximo de 15 días se practicarán aquellas pruebas que la empresa considere necesarios o convenientes o que el trabajador haya propuesto, con los límites antes expresados. En el caso de declaración de testigos, se levantará acta resumida de su declaración por el secretario del expediente. Se hará constar igualmente mediante escrito del secretario y bajo la rúbrica para hacer constar que con esta fecha la aportación de documentos al expediente, de los que se indicará su origen y cualquiera otra circunstancia significativa. Podrán incorporarse igualmente al expediente, además de los documentos que se hayan recabado de particulares, instituciones u organismos públicos, fotografías, vídeos y películas, de cuyo estado y procedencia dejará constancia asimismo el secretario. Sólo a solitud del trabajador expedientado podrá el instructor tomarle declaración para aclarar cualquier extremo relativo a los pliegos de cargos y de descargos, levantando el acta oportuna, que deberá firmar en prueba de conformidad o dejar de hacerlo manifestando al pie de la misma los extremos en que considera que el acta no responde a sus verdaderas declaraciones. 4. Propuesta del instructor.-Practicadas las pruebas correspondientes dentro del plazo señalado, el instructor procederá a remitir a la dirección de la empresa propuesta de sanción en la que explicitará los hechos que considera constitutivos de la correspondiente falta laboral así como el tipo de falta cometida y su gravedad. Con la remisión de dicha propuesta se considerará concluso el expediente contradictorio, que deberá elevarse junto con la propuesta. En este momento el secretario incluirá en el mismo, como documento inicial, acta en la que consten la totalidad de documentos que contiene y las fechas de las diferentes actuaciones practicadas. 5. Imposición de la sanción.-A la vista de la propuesta del instructor y del contenido del expediente contradictorio, la dirección de la empresa procederá a la notificación escrita al empleado de la sanción que estime procedente, haciéndole constar la fecha de efectos, el tipo de falta que se considera cometida y su gravedad. En esta notificación podrá la empresa remitirse al contenido de la propuesta del instructor si la hace suya, con indicación exclusivamente de aquellos extremos que no se contuvieran en la misma." También es de citar el Cc de la FNMT-RCM, art. 63, por razones obvias atinentes a la naturaleza de la empresa misma: "Procedimiento.-Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente, de acuerdo con las siguientes normas: 1. El Director de Personal comunicará por escrito al interesado la iniciación del expediente disciplinario, indicando los cargos que se le imputan, con expresión de los hechos que los motivan y norma cuya infracción se presume, dando traslado de la apertura y de los cargos al Comité de Empresa. En el plazo de diez días hábiles, el trabajador podrá efectuar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos. Igualmente, el Comité de Empresa podrá personarse y alegar lo que considere oportuno en el mismo plazo. 2. Practicadas, en su caso, las pruebas que se estimen pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador, así como cualquier informe complementario que el Director de Personal requiera para el esclarecimiento de los hechos, se formulará por el Director de Personal la propuesta de sanción, elevándola al Presidente Director de la Fábrica y, una vez confirmada, se procederá a notificar al interesado y al Comité de Empresa. Prescripción.-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 FNMT-RCM tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsa-

consideración. De un lado, como se verá a continuación, no presentan grandes novedades con respecto a épocas precedentes de nuestra negociación colectiva. Ello se hace especialmente visible en aspectos de tanta significación como conductas nuevas, o no tan nuevas, que están teniendo una repercusión, en nuestros días, inusitada en el medio ambiente laboral, y que no aparecen contempladas. Y de otro lado, no existen grandes diferencias entre los distintos Convenios. En términos generales, se puede afirmar que los de ámbito inferior siguen con bastante fidelidad el régimen de faltas y sanciones contemplado en el Convenio estatal. Tanto es así, que son muchas las disposiciones y preceptos convencionales, que se limitan a realizar una remisión *in extenso* al mencionado acuerdo nacional.

Dos aspectos, antes de entrar en el análisis pormenorizado de esos pactos colectivos, requieren una llamada de atención.

En primer lugar, hay que adicionar a ese indicado mimetismo la pobreza de contenidos. No tanto, que también, referido a la enumeración de faltas y sanciones como a la inexistencia de procedimiento sancionador. Exceptuando algunas exigencias de forma que, en la mayoría de las ocasiones, no son más que meras transcripciones legales, no existe procedimiento; con todas las deficiencias –o, si se quiere, en sentido contrario, discrecionalidad– que ello puede suscitar de cara a la imposición de la correspondiente sanción.

En segundo lugar, resulta especialmente curiosa la significación concedida por los signatarios de estos acuerdos a las faltas de puntualidad. Esto es, la casi totalidad de los Convenios colectivos, que llevan a cabo algún tipo de regulación del régimen disciplinario excluyen, expresamente, del catálogo de faltas a las de puntualidad, y le dan una regulación independiente. Estos preceptos convencionales ponen de manifiesto, seguramente, la importancia que tiene para los procesos productivos en este sector el llamado régimen de trabajo *non-stop*.

2.2. La negociación sectorial estatal sobre régimen disciplinario

El Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón, en su Anexo II y a lo largo de ocho artículos, regula el régimen disciplinario. Acogiendo la clásica estructura de enumeración de faltas, sanciones y prescripción de las primeras para finalizar con la derogación de “*los capítulos correspondientes a faltas y sanciones de los Reglamentos de Régimen Interior y sustituidos por el presente anexo*” –art. 8 del Anexo–. De este modo, el análisis de esta materia queda circunscrito, a nivel nacional, al Convenio estatal.

bilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la FNMT-RCM y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección de la FNMT-RCM a través del departamento de personal abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda”.

A diferencia de la regulación del Convenio Nacional de Artes Gráficas y al igual que los Convenios nacionales de Prensa Diaria y de Prensa no Diaria, en el sector de pastas, papel y cartón no se da inicio a este capítulo con la regulación del reverso del poder sancionador del empleador; esto es, la facultad de premiar determinados comportamientos de los trabajadores. Por lo que se aborda, sin más, la enumeración de faltas que, como es costumbre en la negociación colectiva española, se acomete diferenciando en función de la gravedad de las mismas o, siguiendo la terminología convencional, “*a su importancia o transcendencia*” –art. 2–.

De la enumeración de faltas leves⁶⁸, se quiere llamar la atención sobre dos datos.

En primer lugar, que muchas de ellas, en su propia definición, contienen la imprescindible referencia a su importancia. Quiere ello decir que determinados comportamientos de los trabajadores sólo serán sancionables, con este tipo de faltas, si se encuentran, por así decirlo, dentro de la gradación, en la perturbación mínima para la empresa o para el clima laboral. Buena prueba de ello son expresiones como “*que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado*”, “*pequeños descuidos*”, etc. Sin embargo, este tipo de expresiones puede introducir un cierto elemento de subjetividad en la apreciación de la falta, en cuya corrección será determinante que la decisión empresarial se someta al criterio, principalmente, de los representantes de los trabajadores. Máxime cuando alguna de estas faltas pueden llegar a convertirse en graves atendiendo a ese fac-

⁶⁸ “*Son consideradas faltas leves: 1. Los descuidos, errores por negligencia y demoras imputables al trabajador, en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado. 2. No presentar dentro de las veinticuatro horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos de ILT. 3. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de éste. 4. La falta de limpieza de las máquinas o herramientas a él encomendadas, siempre que la empresa proporcione los medios necesarios para ello. 5. No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales. 6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante las jornadas que produzcan alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves. 7. Cambiarse de ropa antes de la hora de salida, cuando no esté autorizado expresamente por la empresa. 8. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc. fuera de los lugares destinados a tal fin. 9. Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo siempre que no estén autorizadas por la empresa. 10. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno y hora que el que le corresponda, sin tener autorización para ello. 11. No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave. 12. No presentarse a los encargados de anotar las entradas y salidas del trabajo, o no fichar en el reloj de control. 13. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de Previsiones o Ayuda Familiar. 14. Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios. 15. Emplear para usos propios sin autorización herramientas de mano fuera de la jornada de trabajo. 16. Utilizar maquinaria o herramientas para las que no se está autorizado. 17. Las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral. Si de ellas se deriva perjuicio grave, se considerará como falta grave. 18. Montar en vehículo de la empresa sin autorización*” –art. 2 del Anexo II–.

tor de repercusión o alteración. Significativa, a estos efectos, es que “*las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral*” pueda ser una falta grave cuando de ellas “*se deriva perjuicio grave*”.

Se considera necesario realizar, llegado este punto, una precisión conectada con el mimetismo indicado en la introducción. Con toda probabilidad, la última de las faltas transcritas, en la actualidad, está, en gran medida, carente de sentido, ya que los medios de distracción del trabajador deambulan hacia otros derroteros distintos muy particulares. Quizás sería más acertado que los negociadores hubiesen incluido esa misma distracción pero referida, de manera fundamental, al uso de las nuevas tecnologías y, en concreto, a Internet. Esto sería del mismo modo predicable de la falta que supone “*realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo*”. Perfectamente se podría haber ampliado la misma a la utilización de Internet para un uso distinto y diferente del propiamente laboral.

Y esto sin entrar, de nuevo, en el tema del acoso moral o sexual que, tampoco, en el ámbito de este Convenio encuentra acogida; de ahí que, salvando las distancias, se pueda dar por reproducido todo lo dicho en torno a él al tratarse este tema en el sector de las Artes Gráficas.

En segundo lugar, que algunas de las faltas leves contempladas en el art. 2 del Anexo II encierran comportamientos correctos del trabajador que, en cambio, son sancionables desde el instante en que no gozan de la autorización o aceptación de la empresa como sería “*montar en vehículos de la empresa sin autorización*”.

Sin perjuicio de que las consideraciones realizadas en los párrafos precedentes son en gran medida atribuibles a las faltas graves⁶⁹, se quiere

⁶⁹ “*Son consideradas faltas graves: 1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses. 2. No avisar con la antelación posible la falta de asistencia al trabajo. 3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada. 4. La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial. 5. La negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente a la buena marcha del mismo o a la calidad del producto. 6. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa. 7. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa. 8. No avisar a su superior sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir trabajando si de ello se derivan perjuicios graves. 9. Participar en riñas y juegos. 10. Inutilización, deterioro o pérdidas de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliarios, por imprudencia imputable al trabajador. 11. El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tabloneros de anuncio. 12. Ausentarse de las secciones u oficinas o abandonar el recinto de trabajo sin la debida autorización. Si como consecuencia de ello se causara un perjuicio grave a la empresa o fuera causa de accidente a un compañero de trabajo, puede ser considerado como muy grave. 13. Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la empresa. Si dichos letreros fueran ofensivos para la empresa o cualquiera de los trabajadores de la misma, la falta será calificada como muy grave. 14. El engaño o simulación para obtener un permiso. 15. Montar en vehículos de la empresa a personas que no sean las expresamente autorizadas por ésta. 16. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo. 17. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería muy grave para las instalaciones podrá*

destacar, en relación con estas últimas, y así entrar ya en ellas, que su mayor gravedad se justifica, normalmente, en la mayor afectación que para el proceso productivo tienen los comportamientos descritos en el oportuno catálogo.

Es más, ciertas faltas, en su redacción, se acompañan de términos, que resaltan la intencionalidad del trabajador. Es el caso, entre otros, de *“la ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los Seguros Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial”*. Así, la demora en la comunicación de estos datos se presume por los firmantes del Convenio como un comportamiento que no denota ningún tipo de maldad en el trabajador –de hecho, se configura como una falta leve–; mientras que la ocultación del dato sí va acompañada de ese carácter malicioso.

En otros casos, las faltas graves no son más que atenuaciones de faltas muy graves que, incluso, podrían dar lugar al despido. En este sentido, el art. 3 del Anexo preceptúa como falta grave *“la embriaguez o toxicomanía en el trabajo”*. Sólo la habitualidad la aparta de las faltas muy graves⁷⁰; y que por lógica se van a tratar en tercer lugar.

ser considerada como falta muy grave. Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos: a) si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes. b) Si se trabaja con ropa sin ceñir; abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la empresa facilitar la ropa adecuada a la función que realice. c) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas. d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas. e) modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización los aparatos y dispositivos de protección. 18. Entrar sin autorización en los locales prohibidos. 19. Entrar en los locales de aseo destinados al personal de distinto sexo no estando facultado para ello. 20. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo. 21. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido. 22. Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la empresa fuera de su jornada de trabajo. 23. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la empresa. 24. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes. 25. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo” -art. 3 del Anexo II-

⁷⁰ *“Se consideran faltas muy graves: 1. La incidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses. 2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de dos meses. 3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo. 4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. 5. La simulación de enfermedades o accidentes. 6. Conducir vehículos de la empresa sin autorización. 7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo. 8. La desobediencia a las órdenes de los superiores dictadas con arreglo a las leyes y Convenios vigentes, así como también la inducción a la misma. 9. Falsear datos en los documentos de control de trabajo. 10. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo, o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral. 11. Embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo. 12. Violar el secreto de correspondencia de la empresa. 13. Efectuar competencia a la empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización de la misma. 14. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los Jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos. 15. Abuso de autoridad. Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicios de*

Con respecto a éstas, cabe indicar que, muchas de ellas, no son más que, en unos casos, versiones atenuadas de los motivos de despido disciplinario contenidos en el art. 54 del ET, y, en otros, variantes de esos mismos motivos. Si en las faltas graves se decía que cabía apreciar una intencionalidad del trabajador cuando dicha intencionalidad supone, en definitiva, una actuación, normalmente, “de mala fe”, la falta grave pasa a ser considerada como muy grave.

Tanto las faltas graves como las muy graves pueden ser, simplemente y con todo, resultado de la comisión por el trabajador de varias faltas del nivel inferior. Así pues, “*la reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses*” convierte la falta en grave; mientras que esa misma conducta pero de faltas graves, y en un plazo de seis meses, la convierte en muy grave. Esta reiteración, por consiguiente, es muestra de la ineluctable intensidad, que gradúa a las faltas de los trabajadores.

Las peculiaridades de la actividad productiva en este sector de la producción obligan a que el régimen de trabajo deba realizarse, en determinadas instalaciones, todos los días del año y las 24 horas del día; y ello, como dice el propio Convenio Estatal, “*con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos*” –art. 9.3.1–. En efecto, se trata del llamado trabajo en régimen continuado o non stop, con el que se garantiza “*el sistema de producción de los trabajadores que sirven las instalaciones productivas de la factoría necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas*” –art. 9.3.2–.

Siendo ello así, no resulta extraño que los firmantes del Convenio hayan concedido un tratamiento separado a las faltas de puntualidad, lo que se ha llevado a cabo en el correspondiente precepto –art. 5 del Anexo II–. Es más, se realiza una detallada y minuciosa regulación de esta falta; hasta tal extremo que, dependiendo de los minutos de retraso y de su reiteración en el tiempo, se aplica la oportuna sanción. Tal precisión es lógica si se tiene en cuenta que un retraso que, en muchos otros trabajos, en los que no esté implantado este sistema non stop, puede no significar nada

un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.... 16. *La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.* 17. *En los casos de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro, siempre que alguno de éstos se encuentre en la empresa. La negativa a pasar dicho control será considerada como falta muy grave.* 18. *Dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos, salvo autorización.* 19. *La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.* 20. *Originar riñas o peleas.* 21. *Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.* 22. *Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él. Incurrirá en la misma falta, el producto firmado o fichado que no de cuenta de ella desde el momento en que tenga conocimiento del hecho”* –art. 4 del Anexo II–.

para el proceso productivo; en estos otros, puede suponer un entorpecimiento importante para el desarrollo de la actividad o, en el menor de los casos, su paralización.

Se empieza a computar el retraso a partir de los 10 minutos dentro del margen temporal de un mes; de tal modo que cuando se produzca dicho retraso “*en la incorporación al puesto de trabajo*” y se repita tres veces en ese margen temporal a contar desde la comisión de la primera falta, se sancionará con una amonestación por escrito. Si se siguen produciendo en ese mes, y hasta el límite de las 7 faltas, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo por 1 día; y desde la octava en adelante, siempre en el plazo del mes, llevará a que se considere falta leve.

En las mismas condiciones descritas, pero siendo un retraso de más de 10 minutos pero de menos de 30, la sanción será suspensión de empleo y sueldo por 2 días; y a partir de la cuarta, falta grave. Ahora bien, se limita las sanciones a imponer en este supuesto, ya que sólo cabrá, entre las que se mencionarán más tarde, aplicar la suspensión de empleo y sueldo con el límite de 15 días.

Por último, si el retraso, en las mismas condiciones, es de una duración superior a los 30 minutos “*y se repite dos veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día*”. La tercera falta de este tipo ampliará la suspensión a 4 días y de la quinta en adelante, se considerará “*falta muy grave*”, siendo sancionada “*como tal*”.

La consideración de estas faltas de puntualidad como faltas no subsumibles en el tratamiento ordinario es tal que incluso se indica que “*no tendrán ninguna repercusión en el régimen de incidencias y/o reiteración de cualquier otra falta*”.

Como es de esperar, en cumplimiento de la legislación vigente, las sanciones se establecen en función de la gravedad de la/s falta/s cometida/s. No existe, quizás no sea posible, ninguna novedad en el elenco de sanciones, puesto que éstas responden a los esquemas clásicos de amonestación verbal y escrita, suspensión de empleo y sueldo, inhabilitación temporal para pasar a categoría superior y, por último y como sanción máxima, el despido⁷¹. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de que se remita el asunto a los órganos jurisdiccionales en el caso de que la falta sea constitutiva de una acción punible o, en su caso, “*de dar cuenta a la autoridad gubernativa*”. Tampoco sufre variaciones el tema de la prescripción de las faltas que, sin más, se remite a “*las disposiciones legales vigentes*”.

⁷¹ “*Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes: Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo durante un día, comunicándolo al productor por escrito. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de quince días. Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a dieciséis días ni superior a seis meses. Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años. Despido*” -art. 6 del Anexo II-

Por la continuidad que manifiesta este Convenio, resulta llamativo que no haga ningún tipo de regulación de un tema que suele tener cierto predicamento en nuestra negociación colectiva. Se está aludiendo a la posibilidad de que la comisión de faltas se traduzca en la anotación de la misma en el expediente del trabajador como una medida más de penalizar su comportamiento por las consecuencias que dicha anotación pueda tener, fundamentalmente, en su promoción profesional.

Al igual que esas anotaciones, el procedimiento sancionador brilla por su ausencia en este Convenio de Pastas, Papel y Cartón. En una primera aproximación, puede decirse que la única referencia, no a un procedimiento sancionador, sino al establecimiento de exigencias de forma, con las que proceduralizar el poder sancionador del empleador, queda reducida a la necesaria comunicación, por escrito, al trabajador de la suspensión de empleo y sueldo ante faltas leves; así como las sanciones por faltas graves y muy graves. Sin embargo, como es por todos sabido, el art. 58.2 del ET ya contiene esta última exigencia; es más, detalla la necesidad de que en dicha comunicación se haga constar *“la fecha y los hechos que”* motivan la sanción.

Ahora bien, una lectura más pausada del Anexo II permite descubrir otras exigencias de forma que, se insiste, sin conformar un auténtico procedimiento negociador compelen al empleador a adoptar una serie de medidas previas a la imposición de la sanción. Lo que ocurre es que tales medidas no son indiscriminadas; esto es, se diseñan sólo para los casos de concretas y puntuales faltas. Exactamente, el abuso de autoridad y faltas de puntualidad.

Comenzando por esta última, el Convenio obliga al empleador a que, ante la imposición de una sanción por una falta muy grave por faltas de puntualidad, antes negocie con los representantes qué sanción se le puede imponer al trabajador entre las que instituye el art. 6 del Anexo. *“En la siguiente falta muy grave desaparece esta obligación de negociación previa”*.

En el caso del abuso de autoridad, el procedimiento demanda que el trabajador ponga en conocimiento de los órganos de representación unitaria los hechos para que éstos se lo comuniquen a la Dirección de la Empresa. Desde el momento de la comunicación, la empresa tendrá un plazo de 10 días para comenzar con el correspondiente expediente; de no hacerlo en ese plazo, el trabajador agraviado, y a través otra vez de la representación unitaria, podrá, en los 15 días siguientes, dar cuenta del asunto, por escrito, a la autoridad laboral. Ésta si lo estima procedente exigirá a la empresa el oportuno expediente; y de quedar probado que los hechos alegados por el trabajador son ciertos, podrá adoptar las medidas correspondientes.

2.3. La negociación en Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal

Al igual que sucede en el sector de las artes gráficas, en el de pastas, papel y cartón no proliferan los Convenios provinciales ni los autonómicos; en realidad sólo existe el Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa, cuyo art. 74 regula el régimen disciplinario.

Este precepto convencional contiene una regulación sustancialmente idéntica a la del Convenio nacional. No se hace necesario reiterar, a estos efectos, la prohibición de negociación del art. 84 de ET. Volviendo a esa identidad, hay que indicar que, en esencia, se está, simplemente, ante la reproducción del conocido Anexo II. Por esta razón, no se va a entrar, de nuevo, en todas las consideraciones realizadas en el apartado precedente; ni tampoco en la transcripción de dichas faltas y sanciones. Sólo se va a indicar las divergencias, escasas eso sí, entre ambos acuerdos colectivos. Puede decirse que existen dos de menor trascendencia y otras, con las que cubrir una de las lagunas advertidas en el estudio del Convenio Nacional.

Empezando por estas últimas, este Convenio Provincial sí contempla la posibilidad de que las faltas cometidas por los trabajadores sean anotadas en sus respectivos expedientes. Sensu contrario y siguiendo las directrices habituales, el paso del tiempo permitirá la cancelación de tales anotaciones. Conforme al art. 63 de este Convenio, dicha cancelación operará de cumplirse un doble requisito. Por un lado, el paso del tiempo, y, por otro, *“no haber cometido ninguna falta que pueda ser objeto de sanción durante los períodos”* fijados en este precepto, es decir, 6 meses para las faltas leves, 12 meses para las graves y 24 meses para las muy graves.

En cuanto a los requisitos de forma, se exige la información a la representación unitaria de la imposición de las correspondientes sanciones. En este caso, el art. 63 del Convenio amplía el tenor legal –art. 64.7 del ET– al extender dicha comunicación cuando se cometan faltas graves y muy graves *“o por reincidencia en faltas leves”*. Añadiendo, además, que si no resulta imprescindible, a juicio de la empresa, la imposición inmediata de la sanción, *“ésta no se impondrá antes de cuarenta y ocho horas de haberlo comunicado”* a la representación unitaria. De este modo, se está asegurando la posibilidad de que comités de empresa o delegados de personal puedan adoptar las medidas pertinentes en defensa de los trabajadores.

Ambas exigencias formales, según el art. 67 del Convenio, son extensibles a los Delegados Sindicales siempre que las medidas disciplinarias *“afecten a un afiliado/a a su Sección Sindical”*.

Se anunciaba la existencia de otras dos diferencias. Una de ellas es la desaparición de la referencia a que los actos constitutivos de las faltas puedan ser comunicados a la autoridad gubernativa dejando sólo la remisión a los órganos jurisdiccionales. Y la otra es que a lo largo de todo el art. 74, como en el resto del articulado del Convenio, siempre se hace expresa mención a la dicotomía trabajador/ trabajadora. Indudablemente, una medida nítidamente dirigida a garantizar la igualdad de toda la plantilla de las empresas.

2.4. La negociación en los Convenios de empresa

En principio, hay que partir de un doble presupuesto. Por un lado, que no es nada elevado el número de Convenios de empresa pertenecientes al sector de pastas, papel y cartón; y por otro, que no son espe-

cialmente novedosos en relación con el tema del régimen disciplinario. Como se verá a continuación con la tipología de Convenios que se va a realizar pocos presentan algún tipo de variación con respecto al esquema y regulación del Convenio Nacional. Incluso, algunos de estos Convenios, añaden parte de las inclusiones que el único Convenio provincial contemplaba, y que, del mismo modo, han sido tratadas en estas páginas.

En primer lugar, están los Convenios que reproducen literalmente en sus articulados el régimen disciplinario, en su totalidad, contenido en el conocido Anexo II del Convenio Nacional⁷² y, en algún caso, incluso, al Convenio Provincial⁷³; y en segundo lugar, los que no disponen nada en relación con esta materia pero puesto que indican que el Convenio Estatal actuará como norma supletoria hay que entender aplicable, por tanto, su regulación del régimen disciplinario⁷⁴.

Dentro del primer bloque de Convenios que, por lógica, son los únicos, que pueden añadir, porque no han modificado nada al respecto, algo al texto nacional, hay que llamar la atención sobre el dato de que ello, en términos generales, no se ha producido; y cuando se ha hecho, en puridad, no se trata más que de la incorporación de referencias ya establecidas en el Convenio Provincial.

Por citar alguna de las novedades, por así decirlo, exclusivas de este grupo de Convenios, la declaración de principios, contenida en el Convenio de Pastguren, SL; según la cual, “*se promoverán el respeto, políticas de prevención, mediante una adecuada gestión de los Recursos humanos que generen un buen clima social*” –art. 13–. Base y fundamento de muchas de las faltas tipificadas en los correspondientes regímenes disciplinarios.

Excluida esta declaración, las reiteraciones a la que se ha aludido no afectan al catálogo de faltas ni al de sanciones sino a los elementos de formas. Esto es, a la obligación empresarial de informar a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones por faltas graves, muy graves y reincidencias en faltas leves y, por otro lado, de esperar, salvo

⁷² Anexo II del Convenio de Celulosas de Asturias, SA; art. 12 del Convenio de Pastguren, SL y Capítulo VIII, art. 8 del Convenio del Grupo ENCE (Huelva). Por su parte, la Disposición Final II del Convenio de ENCE (Centro de Trabajo de Oficinas Centrales-Madrid), afirma que “*en lo referente a ‘faltas y sanciones’ se aplicará el anexo II del vigente Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón y que figura como anexo IX de este Convenio*”.

⁷³ Disposición Final del Convenio de Papresa, SA.

⁷⁴ En este grupo de Convenios hay que diferenciar, a su vez, entre aquellos que expresamente contienen que, en materia de régimen disciplinario, el Convenio Estatal es norma supletoria, y aquellos otros, que carecen de esta referencia. Dentro de los primeros, hay que incluir el Capítulo VI del Convenio de Smurfit Nervión, SA al decir que “*se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón, así como legislación en vigor aplicable*” y, con igual tenor, art. 45 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren); Capítulo VI del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta) y art. 65 del Convenio de Sarrio Papel y Celulosa, SA. Dentro del segundo, Convenio de Celulosa Aragonesa, SA y Celulosas Moldeadas Hartmann, SA.

que sea imposible, cuarenta y ocho horas desde la comunicación a los representantes para la imposición de la correspondiente sanción⁷⁵. Mientras que algún Convenio concede, sin perjuicio de lo que se acaba de escribir, a la empresa un plazo máximo –30 días naturales– para la imposición de la sanción⁷⁶.

Se ha dejado para el final el único Convenio de empresa de este sector que sí acomete una regulación ciertamente divergente de todo lo estudiado hasta el momento. Se trata del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA –arts. 48 a 55–.

En cuanto a las faltas, este Convenio reduce considerablemente su número⁷⁷. Realmente, no se produce una alteración sustancial si, por ella, debemos entender una modificación del catálogo de faltas más coherente y acorde con la actual realidad laboral –correo electrónico, Internet, acoso, parejas de hecho, etc–. Todo lo contrario, se mantienen, al estilo más clásico, las habituales faltas –clasificadas en leves⁷⁸, graves⁷⁹ y muy

⁷⁵ Entre los Convenios, que reproducen estos contenidos de forma, art. 12 del Convenio de Pastguren, SL; 57 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren) y 65.6 del Convenio de Sarrio Papel y Celulosa, SA.

⁷⁶ Art. 57 del Convenio Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren).

⁷⁷ Si se compara con la norma general contenida en el Anexo II del Convenio; en las faltas leves, se pasa de 18 a 8; en las graves, de 25 a 11; y en las muy graves, de 22 a 13.

⁷⁸ “Se consideran faltas leves las siguientes: 1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos en el horario de entrada. 2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. 3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave. 4. Pequeños descuidos en la conservación del material, la negligencia o desidia en el trabajo. Cuando afecten a la buena marcha del servicio podrán ser consideradas como faltas graves. 5. La falta de aseo personal. 6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio. 7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa (a salvo de los temas sindicales que atañan a la empresa). 8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada” -art. 50 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA-.

⁷⁹ “Se considerarán faltas graves las siguientes: 1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad superiores a diez minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días. 2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días. 3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad social o instituciones de previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave. 4. La simulación de enfermedad o accidente. 5. Simular la presencia de otro trabajador, fichado, contestando o firmando por él. 6. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. 7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. 8. La desobediencia a sus superiores en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se deriva perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. 9. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio para la empresa. 10. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 4 del artículo anterior. 11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado comunicación escrita” -art. 51 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA-.

graves⁸⁰— pero con modificaciones del tipo de refundir algunas, crear o ampliar otras o incluir, a diferencia del Convenio Nacional, las faltas de puntualidad en el elenco de faltas.

Dentro de las faltas habituales está que la reincidencia en un determinado tipo de falta supone su conversión en una falta del grado superior. Siendo así, el art. 55 del Convenio precisa que “*a los solos efectos de graduación de faltas*” no se computarán aquellas llevadas a cabo con anterioridad; de acuerdo con los plazos temporales convencionales —faltas leves, tres meses; faltas graves, seis meses; y faltas muy graves, doce meses—.

A diferencia de casi todos los Convenios analizados hasta el momento, este último tiene como mayor peculiaridad el hecho de que regule una serie de reglas componedoras del procedimiento sancionador. Aunque si bien podría decirse que es un procedimiento pobre pues se limita a unas pautas básicas; su existencia, en el contexto del sector de pastas, papel y cartón, sí justifica una breve descripción del mismo.

Pese a que la imposición de la sanción —sobre cuya graduación nada indica— requiere una comunicación escrita y motivada al trabajador, cualquiera que sea la falta cometida; el procedimiento se circunscribe a las sanciones por faltas graves y muy graves. Y consiste en que en los 5 días siguientes a la comunicación, el trabajador podrá alegar, ya sea de forma escrita u oral, todo aquello que estime pertinente “en su defensa”. Finalizado el plazo, y en las 48 horas siguientes, la empresa debe responder al trabajador y, de no hacerlo, “*la falta seguirá el curso jurídico establecido al efecto, en la legislación vigente*”⁸¹.

⁸⁰ “*Se considerarán como faltas muy graves las siguientes: 1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año. 2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más, en un período de doce meses consecutivos. 3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa. 4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. 5. El fraude desleal o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o en horas de trabajo en cualquier otro lugar. 6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo. 7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada. 8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, trabajo pactado u ordinario. 9. El originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo. 10. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquél fuera de responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas. 11. La embriaguez y la toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en el trabajo. 12. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa. 13. 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. 52 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA.

⁸¹ Art. 53 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA.

Capítulo XV

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1. INTRODUCCIÓN

Ni que decir tiene que el margen de maniobrabilidad concedido por la norma legal a los interlocutores sociales en materia de extinción del contrato no es particularmente amplio. Sin embargo, no por ello, se puede justificar la desatención que, en términos generales, realizan los Convenios del sector del papel y del sector de las artes gráficas en torno a esta materia. Ni cuantitativa ni cualitativamente son significativas las referencias convencionales que, en la mayoría de las ocasiones, se limitan a tratar, y tampoco con demasiada profundidad, una de las causas de extinción, o sea, la dimisión del trabajador. Así se está desatendiendo, en términos generales, recomendaciones legales, de tal importancia, como el art. 85.2 del ET al promocionar que en la negociación colectiva se articulen “*procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos*”.

Por otro lado, hay que llamar la atención sobre el dato de que una de las causas de extinción que, por la extinta Disposición Adicional XII del ET, encontraba cierta acogida en los Convenios colectivos como era la jubilación del trabajador, en cuanto actuaba como medida de fomento del empleo, puede que se vea resentida si los negociadores no apuestan decididamente por seguir incluyéndola en sus acuerdos por considerar, entre otros motivos, que lo necesario, en cambio, es adoptar medidas que favorezcan, debido al envejecimiento de la población, la prolongación de la vida activa.

Aunque aspectos puntuales puedan diferir entre los dos sectores de la producción analizados en esta obra; de nuevo se está ante un capítulo, en el que el tratamiento unitario de ambos sectores no afecta, en absoluto, al desarrollo argumental y tampoco a las conclusiones, que puedan ser extraídas.

2. DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

Como se ha anticipado, la dimisión del trabajador es casi la única causa de extinción del contrato que encuentra reflejo en los Convenios colectivos. Sin embargo, su regulación se mueve dentro de esa tónica continuista de la negociación colectiva española en general, y de los Convenios colectivos del sector de las artes gráficas y del papel en particular. Pero a ello cabe añadir que este continuismo además se caracteriza por la pobreza de los contenidos convencionales. Siendo así, no es llamativo que estos Convenios colectivos se centren, como se ha hecho siempre, fundamentalmente, en el plazo de preaviso del cese del trabajador. De este modo se integra el art. 49.1.d) del ET, que remite dicho plazo al Convenio o, en su caso, a la costumbre del lugar. En contra de esta tendencia integradora, resulta sorprendente que haya cláusulas convencionales, como el art 9 del Convenio de Editora Balear, SA, que afirma que *“todo trabajador que desee rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo por escrito con la antelación fijada en la legislación vigente”*. Expresiones de esta naturaleza ponen de manifiesto, una vez más, la imperfección de nuestros Convenios colectivos, ya que, de no existir costumbre, quedará totalmente vacío de contenido el precepto de este Convenio, con las consecuencias que ello genera, en este caso, para ese posible cese del trabajador.

Afortunadamente, curiosidades convencionales de este tipo no abundan en los sectores de pastas, papel y cartón y artes gráficas. Por contra, la mayoría de los Convenios en estos sectores regulan esta materia; sin que tal regulación, en líneas generales, esté condicionada por la rama de actividad. De tal modo que, indistintamente, se pueden agrupar los Convenios de estos sectores en dos grandes bloques.

Por un lado, aquellos que fijan distintos plazos de preaviso en función de la categoría del trabajador. A partir de ahí la variedad de plazos es enorme yendo de 7 días como mínimo a 3 meses como máximo¹. Y por otro lado, los que establecen un mismo plazo para todos los trabajadores de la

¹ Por el sector de Artes Gráficas, los arts. 6.4.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares –técnicos, administrativos, personal de informática y comercial, 1 mes; resto del personal, 15 días y personal no cualificado y en formación laboral, 7 días–; 20 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra –recoge los mismos plazos del anterior–; 40 del Convenio Estatal de Prensa Diaria –grupos 1 y 2, 1 mes; grupos 3 y 4, 15 días, resto del personal, 7 días–; 6.5.3 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales –técnicos, 2 meses; administrativos, personal de informática y comercial, 1 mes; resto del personal, 15 días y personal no cualificado y en forma-

empresa. En este último caso, lo normal, en ambos sectores y de forma más equilibrada entre ambos, es que se trate de un plazo de quince² –en este supuesto, no suele ser infrecuente que los Convenios de artes gráficas estipulen que el plazo sólo operará de haber tenido el contrato una duración “igual o superior a doce meses”³; “superior a seis meses”⁴ o “superior a un año”⁵–, veinte⁶ o treinta días⁷.

ción laboral, 15 días–; 54 del Convenio de Prensa Malagueña, SA –grupos 6 y 5, 1 mes; grupos 4 y 3, 15 días y grupos 2 y 1, 10 días–; 24 del Convenio del Diario de Córdoba, SA –periodistas y hasta jefes de negociado, 1 mes y resto del personal, 15 días–; 40 del Convenio de Edicosma, SA –grupos 1, 2 y 2b, 1 mes y resto del personal, 15 días–; 58 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria –personal técnico titulado, 1 mes y resto del personal, 15 días–; 7.3 del Convenio Gallego de Editoriales –técnicos, personal administrativo y comercial, 1 mes y resto del personal 15 días–; 22 del Convenio del Diario ABC, SL –técnicos y jefes, 1 mes y resto del personal, 15 días–; 18 del Convenio de Multiprensa, y más, SL –G1 y G2 de las áreas 1 y 2 y G3 del área 1, 30 días; el resto de trabajadores, 15 días–; 13 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA –técnicos y administrativos, 1 mes; el resto del personal, 15 días–; 23 del Convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón, SA –titulados superiores, titulados medios, jefes de sección y taller, 30 días; el resto de los trabajadores, 15 días–; 19 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA –Técnicos, administrativos, personal de informática y comerciales, 1 mes; el resto de la plantilla, 15 días–; 42 del Convenio de Prensa D’Osona, SA –técnicos titulados, 1 mes; el resto de los trabajadores, 15 días–; 25 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA –personal no cualificado, 15 días; personal administrativo, 1 mes y jefes técnicos titulados o no, 3 meses–; 25 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA –15 días para las categorías que tienen asignado un período de prueba entre 15 días y 1 mes; 30 días para las que tienen un período de prueba de 1 mes–; 50 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA –personal técnico titulado, 1 mes; los demás trabajadores, 15 días–; y 18 del Convenio del Día de Cuenca, SA –técnicos titulados, 1 mes; el resto de la plantilla, 15 días–. Mientras que por el sector del papel y por todos, el art. 19 del Convenio de la empresa Daniel Aguiló Panisello, SA –Técnicos titulados, 2 meses; técnicos no titulados, 1 mes; jefes o titulados administrativos, 1 mes; administrativos, 1 mes y operarios, 7 días–.

² Resulta bastante más equilibrado el número de Convenios entre Artes Gráficas y papel en relación con la concesión de un mismo plazo, exactamente de 15 días, para que el trabajador preavise su cese. En el sector del papel se puede destacar los arts. 6.18 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 38 del Convenio de Guipúzcoa de Pastas, Papel y Cartón; y en el ámbito empresarial, arts. 6.18 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA y 53 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosa, SA. En el sector de las Artes Gráficas, los arts. 12 del Convenio de Ediciones Tiempo, SA –excepciona este plazo, en los casos de “enfermedad debidamente acreditados”–; 17 del Convenio de Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones, SL; 38 del Convenio del Correo de Andalucía, SL; 20 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales y de servicios y sus trabajadores dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc emplástico, cartón u otros materiales; así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros –excluye de este preaviso, el período de prueba y el de vencimiento del contrato–; 13 del Convenio de Ediciones Zeta, SA; 16 del Convenio del Diario AS, SL; 16 del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL; 28 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 44 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL y 18 del Convenio del Día de Toledo, SL.

³ Art. 34 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA.

⁴ Art. 20 del Convenio El Comercio, SA.

⁵ Art. 14 del Convenio de Editorial La Capital, SL.

⁶ Proporcionalmente, este plazo de preaviso es el que menor incidencia tiene en la negociación colectiva de estos sectores de la producción; por todos, art. 15 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA.

⁷ Arts. todos ellos del sector de las Artes Gráficas, 17.1 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA; 50 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA o 18 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA –un mes–.

Sea cual sea el plazo de preaviso, muchos Convenios exigen la forma escrita⁸, lo que resulta coherente con la necesidad de dejar constancia del cese del trabajador. Escrito que, según los casos, será entregado, sin matización alguna, a la empresa y, en otros, se precisa que al departamento de recursos humanos o al superior jerárquico. Incluso algún Convenio concede a ese superior la opción de dispensar al trabajador del cumplimiento del plazo de preaviso⁹.

No obstante, hay que llamar la atención sobre el porcentaje nada despreciable de Convenios colectivos que van más allá de la mera indicación de la forma y plazo de preaviso llegando a instituir una indemnización a favor de la empresa para el supuesto de incumplimiento del correspondiente plazo de preaviso por parte del trabajador. Indemnización consistente, en la mayoría de los Convenios, en el descuento en la liquidación del trabajador de un día de salario por cada día de retraso. Y ello se aprecia tanto en el sector del papel¹⁰ como en el sector de las artes gráficas¹¹.

En un menor número de casos, los firmantes de los acuerdos –principalmente del sector de las artes gráficas– hacen recaer la sanción económica exclusivamente en *“la pérdida al derecho a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, y vacaciones no disfrutadas que en ese*

⁸ Entre otros, arts. 6.4.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 40 del Convenio Estatal de Prensa Diaria; 20 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; 20 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales y de servicios y sus trabajadores dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc emplástico, cartón u otros materiales; así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros –afirma que la empresa deberá acusar recibo de la comunicación escrita del cese–; 7.3 del Convenio Gallego de Editoriales; 6.5.3 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; 54 del Convenio de Prensa Malagueña, SA; 24 del Convenio del Diario de Córdoba, SA; 40 del Convenio de Edicosma, SA; 22 del Convenio del Diario ABC, SL; 9 del Convenio de Editora Balear, SA; 44 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL y 19 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA. Por parte del sector del papel, arts. 39 del Convenio de pastas, papel y cartón de Guipúzcoa y, por el nivel de empresa, 19 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA.

⁹ En el art. 25 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA se puede leer que *“el jefe inmediato podrá dispensar o no los plazos de preaviso”*.

¹⁰ Arts. 6.18 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 38 del Convenio de Guipúzcoa de Pastas, Papel y Cartón; 6.18 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA; 53 del Convenio de Sarrio Papel y Celulosa, SA y 19 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA.

¹¹ Arts. 6.4.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 58 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; 20 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; 7.3 del Convenio Gallego de Editoriales; 38 del Convenio del Correo de Andalucía, SL; 54 del Convenio de Prensa Malagueña, SA; 40 del Convenio de Edicosma, SA; 13 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 19 del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla–La Mancha, SL; 23 del Convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón, SA; 19 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA; 42 del Convenio de Prensa D’Osona, SA; 25 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA; 44 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL; 18 del Convenio del Día de Toledo, SL; 18 del Convenio del Día de Cuenca, SA y 18 del Convenio de Multiprensa y más, SL.

momento estén devengadas”¹² o bien sólo las pagas extraordinarias¹³; mientras que otros añaden a estos conceptos, “*las horas extraordinarias y festividades no compensadas que en ese momento estén devengadas*”¹⁴.

En efecto, el plazo de preaviso se justifica, de un lado, en el hecho de que el empleador pueda iniciar la búsqueda de un trabajador que sustituya al que cesa en la empresa, y puesto que la complejidad de la búsqueda aumenta a medida que lo hace la cualificación del trabajador; de ahí que los plazos se amplíen, habitualmente, conforme a ésta. Con respecto a dicha finalidad del plazo de preaviso, no obstante, se quiere destacar el art. 19 del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL que preceptúa que, en caso de baja voluntaria, “*el resto de los compañeros de trabajo asumirán, individualmente, las cargas de trabajo que puedan generarse si en un período superior a los quince días de preaviso pactados no se cubriera la plaza que dejara el trabajador que causa baja*”.

De otro lado, este plazo de preaviso se justifica en el dato de que con él se concede a la empresa el tiempo suficiente para que prepare y, en su momento, ponga a disposición del trabajador la correspondiente liquidación, lo que habitualmente se exige que sea el mismo día del cese¹⁵. En algunas ocasiones esta justificación no parece ser la acertada, puesto que, pese al preaviso, se le otorga a la empresa un plazo superior para presentar la liquidación al trabajador; normalmente “*los quince días siguientes al del cese*”¹⁶.

Siendo así, no es de extrañar que algunos Convenios contemplen una indemnización, en este caso como es natural a favor del trabajador, cuando el empleador incumpla esa indicada obligación de poner a disposición del trabajador, en la fecha del cese, la liquidación de haberes. En esta ocasión, la indemnización asciende, igualmente, a un día de salario por cada día de retraso¹⁷ con el límite del plazo de preaviso. Este límite es más pro-

¹² Art. 17.1 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA. De igual modo, los arts. 16 del Convenio del Diario AS, SL; 25 del Convenio de Editorial Iparaguirre, SA y 14 del Convenio de Editorial La Capital, SL.

¹³ Art. 20 del Convenio de El Comercio, SA.

¹⁴ Art. 50 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA.

¹⁵ No son pocos los Convenios, en los sectores de la producción estudiados que, de diferentes formas, vienen a indicar que “*la empresa estará obligada a la liquidación al trabajador el mismo día en que cesa en su relación laboral*”. Es el tenor del art. 28 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU. En esta misma dirección, entre otros, arts. 58 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; 50 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA; 15 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA o 18 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; y por el sector del papel y con igual tenor, arts. 6.18 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón y 38 del Convenio de pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa.

¹⁶ Arts. 34 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA.

¹⁷ Arts. 6.4.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 20 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; 7.3 del Convenio Gallego de Editoriales; 6.5.3 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; 50 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA; 19 del Convenio de

pio y característico de los Convenios del sector de artes gráficas; mientras que los del sector del papel no suelen establecer este u otro límite¹⁸.

En el momento de hacerse efectivo el cese, hay Convenios que compelen al trabajador a la devolución de todos aquellos instrumentos y materiales de la empresa, que puedan estar en su posesión y, de no hacerse, su valor será descontado de la oportuna liquidación del trabajador¹⁹.

3. LA JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR

Algunos de los Convenios colectivos analizados son anteriores a la derogación de la conocida Disposición Adicional XII; ésta puede ser la razón de que regulen, aunque nada impide, como ya se ha dicho, que con posterioridad a dicha derogación también se pueda incluir en los Convenios colectivos, la jubilación obligatoria como causa de extinción del contrato de trabajo. Pues bien, esa regulación debe dar respuesta a las exigencias manifestadas por nuestro Tribunal Constitucional. Exigencias, por todos conocidas, de que el trabajador, posible jubilado, haya cumplido los requisitos legales para poder acceder a la correspondiente pensión de jubilación y, segundo y muy importante, que su jubilación, como medida de fomento del empleo, conlleve la contratación de un trabajador desempleado. Estas exigencias se recogen, entre otros, en el Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares –art. 6.4.7–; así como en sus ámbitos inferiores²⁰. Aunque lo habitual es que se circunscriba al requisito de haber cubierto los períodos necesarios de cotización. Por su parte, en el sector de pastas, papel y cartón es bastante más improbable encontrar referencias a esta modalidad de jubilación.

Printer Industria Gráfica, SA; 42 del Convenio de Prensa D'Osona, SA; 25 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA y 44 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL. Mientras que en el sector del papel, art. 6.18 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

¹⁸ Arts. 6.18 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 38 del Convenio de Guipúzcoa de Pastas, Papel y Cartón y 53 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosas, SA.

¹⁹ El art. 16 del Convenio del Diario AS, SL afirma que *“en el momento de la liquidación el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la Empresa, así como el carné profesional, el teléfono móvil, la tarjeta de control y las llaves de acceso al aparcamiento y despacho –si los hubiera– que le hayan sido entregadas por la Sociedad. En caso de pérdida o no devolución, la Empresa estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de estos utensilios”*.

²⁰ En esta dirección, los arts. art. 7.6 del Convenio Gallego de Editoriales y 49 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales y de servicios y sus trabajadores dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc emplástico, cartón u otros materiales; así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros. En el ámbito empresarial, arts. 33 del Convenio de La Voz de Avilés, SL –hace obligatoria la jubilación a los 65 años con el único condicionante de que el trabajador cumpla *“los requisitos para el devengo de la misma”*– y, de forma parecida, 39 del Convenio de El Comercio, SA; 37 del Convenio de Graficas Estella, SA; 17 del Convenio de Faro de Vigo, SA; 15 del Convenio de Celta de Artes Gráficas, SL o 36 del Convenio de la Editorial La Capital, SL.

Volviendo, por consiguiente, al sector de las artes gráficas, merece algún detenimiento los términos, en el caso de que existan, lo que desgraciadamente no siempre ocurre, de la exigencia de política de empleo que es la contratación de un desempleado. En este sentido, el mencionado precepto del Convenio Nacional de Artes Gráficas estipula, junto a otros condicionamientos, que la empresa podrá, entre el abanico de modalidades contractuales y excluido el contrato a tiempo parcial, elegir cualquiera de ellos. En contra, algún Convenio puntual limita esa posibilidad a que la empresa celebre el mismo contrato que tuviese el trabajador jubilado²¹. Otros condicionamientos contenidos en este Convenio son que la duración del contrato deberá ser, como mínimo, de un año –tanto es así, que el despido del trabajador antes de la finalización de ese período de tiempo obliga a la empresa, en el plazo de quince días, a volver a contratar a otro desempleado–, y, por último, que la jubilación y la contratación deben realizarse en el tiempo máximo de un mes²².

Esta obligación de contratación sólo queda excepcionada, en el precepto del Convenio Estatal de Artes Gráficas, cuando sea el trabajador, con derecho a jubilarse, de acuerdo a lo preceptuado en la norma legal, el que solicite la oportuna jubilación; y así lo comunique a la empresa. No obstante, hay Convenios que ni tan siquiera consideran la opción de la jubilación como medida de empleo pasando, sin más, a conceder la posibilidad de la jubilación al trabajador²³ y, *sensu contrario*, descartando cualquier contratación.

Por su parte, la jubilación anticipada también ha sido recepcionada por los negociadores, principalmente, del sector de artes gráficas²⁴. En concreto, la posibilidad del trabajador de jubilarse a los 64 años “*con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985*”²⁵.

En relación con la jubilación anticipada, se contempla, de un lado, en algún Convenio colectivo la posibilidad de que intervenga la comisión

²¹ Art. 64 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

²² Otros Convenios establecen una duración superior; así, por ejemplo, el art. 17 del Convenio de Faro de Vigo, SA afirma que “*la empresa se obliga a formalizar un contrato indefinido de cualquier categoría, en los seis meses precedentes o posteriores a la fecha de la jubilación forzosa*”.

²³ Entre otros, art. 44 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA; 24 del Convenio del Diario El País, SA o el 17 del Convenio del Diario AS, SL.

²⁴ Curiosamente, hay preceptos convencionales, como el art. 19.1 del Convenio Estatal de Pastas, papel y cartón, del que parece deducirse, simplemente, que las partes firmantes “*han examinado*” el régimen de este tipo de jubilación pero, sin embargo, que no han llegado a ninguna conclusión. Esta voluntad de examen se contempla, también, en el art. 39 del Convenio de El Comercio, SA. De acuerdo con éste, las partes examinarán las consecuencias que para el empleo pudiera tener instaurar la jubilación a los 60 años pero “*con el 100% de los emolumentos percibidos por los trabajadores*”.

²⁵ Arts. 6.4.6 del Convenio de Artes Gráficas, manipulado de papel, manipulado de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 82 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; 7.5 del Convenio Gallego de Editoriales; por los Convenios de empresa, arts. 37 del Convenio de La Voz de Asturias, SA y 37 del Convenio de Gráficas Estella, SA.

paritaria, en aquellos supuestos en los que la necesaria sustitución del trabajador provoque un perjuicio a la empresa. De no resolver esta comisión, se entiende que *“no es procedente la desvinculación solicitada”*²⁶. De otro, algunas reglas sobre la contratación del nuevo trabajador como, por ejemplo, la duración del contrato –un año²⁷ o *“hasta que el sustituido alcance la edad de 65 años”*²⁸–. Y para terminar, la concesión al trabajador jubilado de una indemnización o *“paga consistente en una mensualidad”*²⁹.

Por su parte, la jubilación parcial encuentra una bastante menor acogida en los Convenios colectivos de estos sectores de la producción³⁰. Y cuando lo hace es, principalmente, para disponer una serie de pautas en torno al necesario contrato de relevo. Así, se pactan compromisos, por parte de la empresa, de conceder la jubilación parcial a determinados trabajadores; en concreto, a los que tengan 60 años. Con respecto al contrato de relevo, el compromiso de contratar a trabajadores que hayan estado vinculados temporalmente con la empresa, de forma directa o mediante Empresas de Trabajo Temporal; y serán estos trabajadores, los que tengan preferencia para ocupar un puesto de trabajo indefinido³¹.

Para terminar, cabe indicar que, por ejemplo el Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón, en su art. 19.2, concede al trabajador la posibilidad, una vez cumplidos los 60 años, de optar entre esta jubilación *“o la jubilación total voluntaria”*.

4. FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Posiblemente, la finalización de los contratos temporales no requiere de un epígrafe, ya que no existe un tratamiento generalizado, ni tan siquiera aproximado, de esta materia en la negociación colectiva en los sectores de artes gráficas y de pastas, papel y cartón³². De hecho, sólo dos Convenios, ambos del sector de artes gráficas, instituyen procedimientos o mecanismos de control de la contratación temporal. De tal modo, que de esta forma están dando cumplimiento, en cierta medida, a la exigencia contenida en el art. 15.5 del ET.

²⁶ Art. 6.4.6 del Convenio de Artes Gráficas, manipulado de papel, manipulado de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

²⁷ Art. 37 del Convenio de La Voz de Asturias, SA.

²⁸ Art. 37 del Convenio de Gráficas Estella, SA.

²⁹ Arts. 37 del Convenio de La Voz de Asturias, SA; 33 del Convenio de La Voz de Avilés, SL o 33 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL.

³⁰ De los pocos existentes, art. 8 del Convenio Cartonajes Jabar, SA.

³¹ En ese caso, *“el orden de preferencia será primero el mismo puesto de trabajo y segundo la antigüedad en el contrato de relevo”*; toda esta referencia al contrato de relevo está en el único Convenio hallado, que alude al tema, y que forma parte del sector del papel. Se trata del art. 60 del Convenio de Sarrio Papel y Celulosa, SA.

³² Por ejemplo, en este último sector, los arts. 54 y 55 del Convenio de Sarrio Papel y Celulosa, SA contienen el régimen de la extinción de los contratos temporales pero, sin embargo, se limitan única y exclusivamente a transcribir los correspondientes preceptos legales.

Como es sabido, este precepto responsabiliza, en parte, a los agentes sociales del uso fraudulento de la contratación temporal. Pues bien, el art. 8 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL sujeta la decisión empresarial, ante la finalización de los contratos temporales, a la concesión al Delegado de los trabajadores de una “*copia de la comunicación de finalización de contrato con la antelación que la ley fija para entregársela al trabajador*”. Y ello con la finalidad de que el representante, estudiado el documento y la situación de la empresa, emita su opinión sobre qué trabajadores “*reúnen las mejores condiciones para la renovación de su contrato o para acceder a un puesto de trabajo fijo, y cuáles no*”. No obstante, este precepto reserva la decisión final al empleador. Aún siendo así, el hecho de que esta decisión pase por el filtro de la representación de los trabajadores se puede convertir en un acertado y adecuado instrumento para evitar usos indebidos, mediante continuas renovaciones, de los contratos temporales y, a la par, para fomentar otra de las pretensiones legales actuales de conversiones de los contratos temporales en indefinidos.

Idéntico contenido tiene el art. 8 del Convenio de La Voz de Asturias, SA. La única diferencia radica en que la información es suministrada al Comité de Empresa –distinción lógica por razón de la plantilla de la empresa– así como que la opinión sobre el devenir de esos contratos temporales no recae en la representación de los trabajadores sino en una comisión monográfica creada a estos efectos con la denominación de “*Comité de Seguimiento de los contratos temporales*”. Este Comité está compuesto “*por una representación paritaria de la dirección y del Comité de Empresa*”.

En consecuencia, la significación que estos mecanismos puede tener para la evolución de la contratación temporal en estas empresas justifica, por sí solo, este apartado.

5. DESPIDO

Son demasiado puntuales las referencias convencionales al despido; hasta tal extremo que se puede afirmar que son inexistentes pues, cuando se dan, ésta tienen como objetivo, o bien remitirse al ET³³, o bien conectar el despido con la política de empleo, es decir, declaraciones compromisorias de no acudir al despido, salvo en las ocasiones contenidas en el correspondiente precepto, para así mantener la plantilla de la empresa. En este sentido se puede recoger, por ejemplo, el art. 9 del Convenio de Editorial Prensa Canaria, SA, que afirma que la empresa renuncia “*a la posibilidad de proceder a despidos basados en reducción de plantilla por causas tecnológicas*”³⁴.

³³ Por ejemplo, el art. 47 del Convenio del Correo de Andalucía, SL afirma que “todo lo establecido en este capítulo, se establece sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre causas, formas y efectos del despido disciplinario, de aplicación en su caso”.

³⁴ Con igual espíritu, Disposición Final Cuarta del Convenio del Correo de Andalucía, SL.

No obstante lo anterior, hay algún Convenio que sí contiene una determinada regulación del despido objetivo³⁵ y de los expedientes de regulación de empleo. Ésta ha consistido en añadir, a los legales, otros requisitos de forma. En concreto, se trata, de acuerdo con el art. 52 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa, de imponer a la empresa la obligación, previa a la notificación al trabajador de su despido objetivo o previa a instar el expediente de regulación de empleo, “*de notificar por escrito al comité de Empresa y Sección Sindical de Empresa legalmente constituida, la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión*” debiendo dar un plazo “*de 72 horas ó 3 días laborales desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa y Sección Sindical de Empresa...emita informe que no tendrá carácter de vinculante*”. El incumplimiento de esta exigencia formal conlleva, según este precepto, la nulidad del despido o del expediente; en definitiva, la calificación que la Ley concede al incumplimiento de los requisitos formales recogidos en ella. En otros casos, los Convenios son aún más rígidos al impedir incluso al empleador plantear el correspondiente expediente de regulación de empleo cuando se inobserve esta exigencia convencional³⁶.

En este mismo orden de ideas se estipula, en el precepto indicado con anterioridad, que “*en caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado*”.

La dinámica planteada en el precepto arriba mencionado se observa en algunos otros Convenios colectivos. Desafortunadamente, éstos no son muchos y, casi todos ellos, forman parte del sector de artes gráficas. Sus variantes tampoco son demasiado acusadas. Se puede decir que, en realidad, vienen a proceduralizar, en mayor o menor medida, la facultad empresarial de despido por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción³⁷. Y con este propósito, el objetivo fundamental no es otro que evitar, en la medida de lo posible, las decisiones empresariales de despidos plu-

³⁵ En algún caso, se matiza y mejora levemente la norma legal; es el caso del art. 65.6 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosa, SA cuando indica que la empresa no despedirá por inasistencia al puesto de trabajo si ésta está motivada “*por bajas debidamente justificadas por los Servicios Sanitarios oficiales, o cuando la inasistencia al trabajo sea debida a causas naturales (nieve, inundaciones y otras causas de fuerza mayor)*” y, excluida la referencia a fenómenos naturales, el art. 62 del Convenio de Papresa, SA. Curiosamente, ambos Convenios pertenecientes al sector de pastas, papel y cartón.

³⁶ Ello se observa en el art. 8 del Convenio de Inducar, SA. De acuerdo con este precepto convencional, el empleador debe someterse, siguiendo la normativa legal, a una previa negociación con los representantes de los trabajadores; pues bien, “*la negativa a esa negociación y estudio de la situación económica, inhabilitará a la empresa para instar el oportuno expediente de regulación de empleo*”.

³⁷ El art. 43 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA, a efectos de causas de estos despidos, circunscribe las mismas a las causas, exclusivamente, económicas y tecnológicas.

rales –y, por tanto, sujetos a menores exigencias legales–, que pueden encubrir despidos colectivos y, en una lectura menos incisiva, simplemente, condicionar la decisión del empleador al acuerdo con los representantes de los trabajadores. Así, por ejemplo, tanto el Convenio Colectivo de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) como el Convenio Colectivo del Diario Segre, SL obligan al empleador, siempre que se trate de un despido de más de 1 trabajador y, en el segundo de los Convenios mencionados incluso cuando sea de 1 solo trabajador, a dar cumplimiento a una negociación, previa a hacer efectiva su decisión de despido, con los representantes de los trabajadores³⁸.

Con esa negociación³⁹, por consiguiente, se conseguirá excluir de la decisión empresarial cualquier tipo de arbitrariedad, ya que la misma versará sobre, según disponen los pocos Convenios que regulan esta materia, las causas del despido, la evitación o reducción de las correspondientes extinciones y, sólo para el caso de que no sea posible evitar los despidos, las medidas para atenuar los efectos de las extinciones contractuales⁴⁰.

Como es obvio, estos procedimientos podrán finalizar con o sin acuerdo. De no haberlo, se está facultando al empleador a proceder, conforme a las disposiciones estatutarias, a ejecutar la decisión de despido. Pues bien, los signatarios de estos acuerdos colectivos llevan a cabo, llegado este punto, una apuesta decidida por los medios extrajudiciales al preceptuar que el asunto se pueda remitir a la mediación e, incluso, al arbitraje con mecanismos para poner fin al oportuno conflicto⁴¹.

En otra dirección, se quiere indicar que una de las posibilidades otorgadas por el legislador es la ampliación de la cuantía de la indemnización por despido. Y aunque no suele ser muy frecuente, se pueden encontrar ejemplos convencionales en este sentido, ya sea en relación con el despido objetivo tanto procedente como improcedente⁴², ya sea en relación con el despido disciplinario⁴³.

³⁸ Al tratarse de una estructura empresarial compleja la regulada en el Convenio de Ediciones Primera Plana y otros, SA (Centros de Barcelona), no resulta extraño que esa negociación previa a hacerse efectiva la decisión empresarial pueda realizarse, si así se solicita, con el llamado Comité de Grupo de Empresa.

³⁹ El art. 48 del Convenio de Papresa, SA no diseña un procedimiento negociador sino, simplemente y con todo, la obligación empresarial de que, antes de instar el correspondiente Expediente de Regulación de Empleo, se informe a los representantes legales de los trabajadores y sindicatos sobre “*las razones en las que se basa el expediente*” dándoles, al mismo tiempo, “*la información necesaria y suficiente para que*” éstos “*puedan emitir el informe preceptivo*”.

⁴⁰ Arts. 14 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) y 9 del Convenio del Diario Segre, SL.

⁴¹ Tanto el Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) como el Convenio del Diario Segre, SL se remiten, a estos efectos, a la intervención extrajudicial del Tribunal Laboral de Cataluña.

⁴² Art. 52 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa.

⁴³ El art. 9 del Convenio de Inducar, SA amplía la indemnización por despido disciplinario improcedente a “*60 días a sueldo total por cada año de antigüedad en la empresa*”.

En relación con este último tipo de despido y para terminar, algún Convenio estipula que ante la calificación de improcedencia de un despido disciplinario, la empresa y el Comité de Empresa estudiarán la posibilidad de “*asignar a la persona afectada un puesto de trabajo de acuerdo con su situación anterior*”⁴⁴. Estudio, cuyo significado no se entiende muy bien, puesto que de optarse por la readmisión, ésta debe realizarse en idénticos términos a los que existiesen antes del despido.

6. UN BREVE APUNTE FINAL SOBRE EL FINIQUITO

Por todos es conocido el art. 49.2 del ET, que permite al trabajador solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de la firma del finiquito o liquidación de haberes. Es más, debe hacerse constar en el correspondiente documento si el trabajador ha hecho uso de esa posibilidad y, fundamentalmente, si la no presencia del representante se ha debido a la voluntad del empleador. Pues bien, determinados Convenios del sector de artes gráficas dan un paso más en la regulación legal al preceptuar que esta liquidación, siempre que el trabajador lo solicite, podrá ser revisada por la representación unitaria⁴⁵, lo que es una garantía más a favor de su regularidad y, por ende y a la postre, del trabajador.

Con este mismo objetivo, algún otro Convenio colectivo preceptúa que la empresa tiene la obligación, 15 días antes de finalizar la relación laboral, de presentar una propuesta de liquidación al trabajador. Liquidación, que deberá estar firmada por “*un representante sindical*” si lo demanda el trabajador pero, aún cuando no exista esta petición, la firma resulta obligatoria en el supuesto de que con el finiquito el trabajador se esté comprometiendo a renunciar a “*derechos o reclamaciones posteriores en el orden laboral*”; en tales casos, sigue el Convenio, el finiquito, de no ir acompañado de la firma del representante, “*perderá su carácter liberatorio*”⁴⁶.

De todos los Convenios estudiados, en cualquiera de los sectores, sólo se ha encontrado uno que añade al contenido del finiquito un componente desconocido hasta la fecha y, pese a ello, absolutamente coherente con la realidad laboral actual⁴⁷. Esto es, la obligación del trabajador, en el momento de la firma del finiquito, de comunicar a la empresa “*las contraseñas que tuviera de la terminal que se le hubiese asignado, ya que éstos son propiedad de la empresa*”. Siendo así, no es de extrañar que el finiquito incluya “*una previsión a este respecto autorizando a la empresa a almacenar, registrar o destruir todos los archivos almacenados en el*

⁴⁴ Art. 65.6 del Convenio de Sarrío Papel y Celulosa, SA.

⁴⁵ En términos convencionales, el art. 30 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA indica que “*todo trabajador puede, al cesar en la Empresa, someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de firmarlo, a la supervisión de los representantes de los trabajadores o del Sindicato al que esté afiliado*”. De forma parecida, los arts. 12 del Convenio de Ediciones Tiempo, SA y 13 del Convenio de Ediciones Zeta, SA.

⁴⁶ Art. 20 del Convenio El Comercio, SA.

⁴⁷ Art. 61 del Convenio de Multiprensa y más, SL.

terminal del trabajador". Esta posibilidad, sin embargo, no debe entenderse como una intromisión en la intimidad del trabajador y, por este motivo, reprobable, ya que el propio Convenio colectivo se asegura de presumir que todo el contenido de la terminal es de "*uso profesional*"; o sea, que, a fin de cuentas, no es más que un simple instrumento de trabajo, lo que legitima esa intromisión.

Cuestión distinta es la exclusión de responsabilidad y obligación de la empresa de comunicar, con posterioridad a la extinción del contrato, los correos llegados a esa misma terminal para el trabajador, que ha finalizado su relación laboral con la empresa. En principio, se supone que tales correos, por tener igualmente un contenido profesional, quedarían al margen de la esfera de intimidad del trabajador. Indirectamente se trata de una forma de persuadir a los trabajadores del uso del correo electrónico para fines particulares. Ahora bien, no debe perderse de vista que en el contexto de la actividad periodística, las labores de investigación, aunque sean para actividades profesionales, pueden ser muchas y muy variadas; de tal modo, que parte de estos correos pueden, en cierto modo, formar parte de un ámbito de intimidad que no parece, a primera vista, que autorice a la empresa a no informar al trabajador, al menos, de la existencia de los correspondientes correos.

Capítulo XVI

MEJORAS VOLUNTARIAS Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES

1. BREVE DELIMITACIÓN DE LA MATERIA OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Las mejoras voluntarias

En el marco de la previsión general del art. 39.2 LGSS, y como es hoy regla en la generalidad de sectores productivos, los convenios colectivos de las industrias del Papel y de las Artes Gráficas y auxiliares establecen y regulan las típicas “mejoras voluntarias” de la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social¹, es decir, una serie de prestaciones empresariales en favor de los trabajadores a modo de complemento de las que éstos ya reciben de la Seguridad Social por las contingencias y situaciones cubiertas por ésta (incapacidad temporal, maternidad, jubilación, etc.), bien aumentando directamente el importe legal de las mismas (mediante un complemento para alcanzar una determinada cuantía propuesta), o bien adicionando a ellas otras prestaciones de configuración autónoma (por ejemplo, una indemnización por jubilación a sumar a la pensión de la Seguridad Social por dicha contingencia).

1.2. Otras prestaciones sociales

No faltan tampoco prestaciones económicas asimismo a cargo de los empresarios que, con desbordamiento del anterior concepto, cubren otras

¹ Véase su regulación estatal en los arts. 39, 191 a 194 y Disposición Transitoria 1ª.3 de la Ley General de la Seguridad Social, desarrollados para el Régimen General por la OM de 28 de diciembre de 1966.

diferentes y muy variadas situaciones y necesidades del trabajador, extrañas ya para la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social (en esto, precisamente, se distinguen de las mejoras voluntarias), pero complementarias también de las de ésta, cuya motivación y finalidad comparten. Carentes de una denominación legal de conjunto, participan junto con dichas mejoras voluntarias de otro rasgo característico y definitorio, a saber, su naturaleza rotundamente extrasalarial, hoy declarada por el art. 26.2 ET y también, hasta su derogación, por el art. 4 OM 22/11/1973², que conjuntamente contemplaba, negándoles tal carácter salarial, a las mejoras voluntarias y “demás servicios asistenciales y de Seguridad Social complementaria que puedan establecerse por las empresas, así como los de asistencia social relativas a fines formativos, culturales, deportivos o recreativos; los créditos no reintegrables en su totalidad o en parte para atenciones extraordinarias personales o familiares, las referentes a economatos, comedores o instituciones de esa misma índole y, en general, cualesquiera otros beneficios del mismo carácter”.

2. CONCEPTO, DENOMINACIÓN Y UBICACIÓN SISTEMÁTICA DE UNAS Y OTRAS PRESTACIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Con este referente normativo, son abundantes los Convenios en los que uno y otro bloques prestacionales son establecidos y tratados más o menos unitariamente, en un Capítulo o Sección propia y bajo una rúbrica común, manifestando así, pues, la relación conceptual existente entre ellos. Las denominaciones utilizadas son, sin embargo, muy diversas, aunque ciertamente similares, a saber, por ejemplo, “Condiciones sociales”³, “Beneficios sociales”⁴ (u “Otros beneficios sociales”⁵), “Régimen asistencial”⁶, “Atenciones sociales”⁷, “Mejoras sociales”⁸ (u “Otras mejoras

² Dictada en desarrollo del asimismo derogado Decreto 2.830/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario.

³ CC Estatal del Sector de Prensa Diaria (Capítulo XII); CC Estatal de Prensa No Diaria (Capítulo XI); CC Comercio del Papel de Jaén (Capítulo VII).

⁴ CC grupo ENCE, centros de Madrid y CIT-Pontevedra (Capítulo VI, arts. 6.1 y ss.), y centro de Huelva (Capítulo VI, arts. 6.1 y ss.); CC empresa Celulosas de Asturias (Capítulo 16); CC empresa Editora Balear (Capítulo VI); CC empresa Multiprensa y Más (Capítulo VI); CC empresa Robert Bosch España (Capítulo 7); etc.

⁵ CC empresa Recoletos, Grupo de Comunicaciones ; CC empresa Diario ABC S.L., entre otros.

⁶ Por ejemplo, CC empresa AMCOR Flexibles España (Capítulo IX); CC empresa Naipes Heraclio Fournier (Capítulo VI).

⁷ CC empresa Diario As (Capítulo VII); CC empresa La Vanguardia Ediciones (Capítulo VI); CC empresa Papelera Navarra de Sangüesa (Capítulo IV).

⁸ CC empresa Inducar (Capítulo VII); CC empresa Cartonera Archipiélago (Capítulo VII); CC empresa Corporación de Medios de Andalucía (Capítulo Séptimo); CC empresa Corporación de Medios de Murcia (Capítulo IV); CC empresa El Correo de Andalucía (Capítulo V); CC empresa Diario de Teruel (Capítulo VI); CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón (Capítulo VII); CC empresa DAPSA Zaragoza (Capítulo X); CC empresa Editorial Prensa Asturiana (Capítulo V); CC empresa Gráficas Estrella (Capítulo IX); CC empresa Kimberly Clark (Capítulo

sociales”⁹), “Ayudas sociales”¹⁰ o “Ayudas y mejoras sociales”¹¹, “Derechos sociales”¹², “Beneficios y servicios sociales”¹³, “Régimen social”¹⁴, “Prestaciones sociales”¹⁵, “Ventajas sociales”¹⁶, “Aspectos Sociales”¹⁷, “Previsión Social”¹⁸, etc.

Sin embargo, hay que advertir que no todos los Convenios, bajo las indicadas rúbricas, acogen realmente mejoras voluntarias y otras prestaciones sociales¹⁹, o únicamente éstas²⁰. Son bastantes los que las acompañan también de otras figuras que conceptualmente nada tienen que ver con ellas ni con sus fines. Así, por ejemplo, ocurre esto cuando a la par se regulan dentro del mismo capítulo o sección aspectos tales como la “salud laboral”²¹, los “reconocimientos médicos”²² y las “prendas de trabajo”²³, los “anticipos”²⁴, las “indemnizaciones y suplidos”²⁵; los “premios por antigüedad”²⁶, las “excedencias voluntarias”²⁷,

VI); CC empresa Diario de Córdoba (Capítulo VII); CC empresa Prensa Malagueña (Capítulo X); CC empresa Printer Industria Gráfica (Capítulo 6); CC empresa Gráficas de Prensa Diaria (Capítulo V); CC empresa Corporación Voz de Galicia (Capítulo V); etc.

⁹ CC DAPSA Sevilla (Capítulo X, arts. 69 y ss.).

¹⁰ CC empresa G y J España Ediciones (Capítulo VII).

¹¹ CC empresa Gráficas Integradas (Capítulo VII).

¹² CC empresa Diario de Cádiz... (Capítulo VII).

¹³ CC empresa Diario Ibiza (Capítulo X, arts. 37 y ss.); CC empresa Editorial Prensa Valenciana (Capítulo VII).

¹⁴ CC empresa Editorial Cantabria (Capítulo IV, arts. 26 y ss.); CC empresa Lérez Ediciones (Capítulo VI); CC empresa Federico Doménech Las Provincias (Capítulo IV); CC empresa El Día de Toledo (Capítulo VIII); CC empresa El Día de Cuenca (Capítulo VIII); CC empresa Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha (Capítulo VIII); etc.

¹⁵ CC empresa Ediciones e Impresiones de Galicia (Capítulo X); CC empresa Editorial del Pueblo Vasco (Capítulo IX); CC empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón (Capítulo VII); CC empresa Unidad Editorial (Capítulo VIII); CC empresa Impresiones de Cataluña (Capítulo 8).

¹⁶ CC empresa Smurfit Ibersac, centro Aranguren (Ap. I).

¹⁷ CC Gallego de Editoriales (Capítulo VIII).

¹⁸ Por ejemplo, CC empresa Editorial Prensa Canaria; CC empresa La Opinión de Tenerife (Capítulo III: “Régimen laboral y de Previsión Social”).

¹⁹ El CC Estatal de Prensa No diaria sólo incluye en el Capítulo un artículo dedicado a la jubilación a los 64 años, sin establecer prestación alguna por este motivo.

²⁰ Si lo hacen, por ejemplo, CC empresa AMCOR Flexibles España; CC empresa Diario As; CC empresa Corporación de Medios de Andalucía; CC empresa Corporación de Medios de Murcia; CC empresa La Vanguardia Ediciones; CC empresa Kimberly Clark; CC empresa Diario de Ibiza; CC empresa Smurfit Ibersac; CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón; etc.

²¹ CC empresa Recoletos, Grupo de Comunicaciones (art. 34); CC empresa Editorial Prensa Asturiana (art. 37); CC empresa Editorial del Pueblo Vasco (art. 40), entre otros.

²² CC Estatal del Sector de Prensa Diaria; CC empresa Edicosma (art. 64); CC Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón (art. 33); CC empresa Ediciones e Impresiones de Galicia (art. 45), etc.

²³ Por ejemplo, CC empresa Diario de Cádiz... (art. 54); CC empresa Federico Doménech (art. 32); y CC empresa Editorial Prensa Valenciana (art. 38).

²⁴ CC empresa El Correo de Andalucía (art. 29), si bien su rúbrica (“Mejoras sociales, premios y otros”) ya anticipa la mezcolanza.

²⁵ CC empresa DAPSA Sevilla (art. 70); CC empresa DAPSA Zaragoza (art. 66).

²⁶ CC empresa Gráficas Estrella (art. 34).

²⁷ CC grupo ENCE, centro de Huelva (art. 6.7).

los pluses de distancia y de transporte o, incluso, las vacaciones²⁸, entre otras materias.

Y, asimismo, no son pocos los casos en que se descubre un dato cuanto menos llamativo: la segregación de la mejora voluntaria por incapacidad temporal del trabajador²⁹, que es entonces establecida y regulada bien en un Capítulo propio³⁰, o bien dentro de otros apartados o capítulos³¹.

3. DETALLE DE LAS MEJORAS VOLUNTARIAS³²

3.1. Por incapacidad temporal

Por orden de importancia, habida cuenta del número de Convenios que la imponen (que son prácticamente todos³³) y de que en algunos es, incluso, la única mejora voluntaria regulada³⁴, hay que referirse por fuer-

²⁸ CC empresa Editorial de Cantabria (art. 28).

²⁹ De los Convenios de ámbito estatal, no hace el de Prensa Diaria.

³⁰ El CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda le da una rúbrica propia, con el nombre de la contingencia protegida (Capítulo XIV); el CC empresa Onema Bolsas de Papel le da un Capítulo (V) denominado "Aspectos asistenciales", mientras que las otras mejoras son reguladas bajo la rúbrica "Aspectos sociales" (Capítulo VI).

³¹ El CC empresa Diario de Córdoba establece y regula la mejora por incapacidad temporal dentro del Capítulo referido a la "Política Salarial y retribuciones"; también CC empresa Diario de Jaén y CC empresa Ediciones Tiempo, CC empresa Edicosma, CC empresa Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, CC empresa Diario El País, CC empresa Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones, entre otros. Dentro del dedicado a las "Enfermedades y excedencias" la incluye el CC empresa Prensa Malagueña; y en el apartado correspondiente a "Salud laboral", el CC empresa Unidad Editorial, el CC empresa Rotativas de Estella y otros; mientras que el CC Gallego de Editoriales la regula dentro del Capítulo IX sobre "Jornada, horarios y descansos".

³² Dada la materia objeto de estudio, que por su naturaleza no es susceptible de marcar diferencias significativas por sectores productivos (ni en el plano material –pues su grado de implantación es más o menos el mismo que en cualesquiera otros–, ni desde el punto de vista de su propia configuración jurídica –las respectivas cláusulas establecedoras parecen obedecer muchas veces a patrones preestablecidos–), se van a contemplar conjuntamente todos los Convenios (de Artes Gráficas, industrias auxiliares, papel...) a fin de evitar una innecesaria duplicidad de planteamientos y resultados. Por otra parte, en la descripción ya de cada una de las prestaciones empresariales que integran el estudio se tomarán como punto de referencia las disposiciones de los Convenios colectivos de ámbito estatal, siempre –claro– que establezcan la prestación de que se trate (si nada se indica será porque no lo hacen) y a continuación se citarán, generalmente a modo de ejemplo, los Convenios de ámbito inferior que las contemplen, evitándose así los siempre tediosos listados de datos.

³³ Incluidos, desde luego, los de ámbito estatal: CC de Prensa No Diaria [que establece que sus disposiciones tienen, en esta materia, "el carácter de mínimo mejorable" (art. 3, en relación con el 46)]; CC de Pastas, Papel y Cartón (arts. 10.2 y 15); CC de Prensa Diaria (art. 63); y CC Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (art. 8.6, teniendo en cuenta que el art. 1.5 establece que "los Convenios de ámbito inferior deberán, necesariamente, acomodarse a él en las siguientes materias: ...artículo 8.6 sobre bajas por enfermedad o accidente, pudiendo variarse la cuantía de las prestaciones económicas complementarias a cargo de la empresa").

³⁴ CC Nacional de Artes Gráficas... e Industrias Auxiliares (art. 8.6); CC Estatal de Prensa No Diaria (art. 46); CC empresa ABC de Córdoba (arts. 14-15); CC empresa La

za a la del subsidio por incapacidad temporal. Debe advertirse, no obstante, que hay Convenios que siguen refiriéndose a esta contingencia con su antigua denominación, esto es, “incapacidad laboral transitoria” –“L.L.T.”³⁵– o “incapacidad transitoria”³⁶, de lo cual no debe extraerse, sin embargo, ninguna consecuencia, aunque el hecho no deja de resultar sorprendente, habida cuenta del tiempo transcurrido desde la modificación legal al efecto³⁷ (más sorprendente es, sin embargo, la pervivencia de disposiciones colectivas aún dedicadas a la cobertura de la extinta invalidez provisional³⁸, que o bien se entienden sin eficacia³⁹, o bien –como parece más correcto– pueden ser reconducidas al actual período de prórroga del propio subsidio por incapacidad temporal previsto para la espera de la declaración de incapacidad permanente⁴⁰, a lo que algún Convenio llama “incapacidad temporal de larga duración”, esto es, “a partir del mes diecinueve de permanencia en situación de incapacidad temporal”⁴¹).

La gran implantación de esta mejora tiene sin duda su explicación en la propia ordenación legal (histórica y actual) del subsidio, que, como se sabe, presenta una diferente envergadura según la causa de la incapacidad temporal, no cubriendo los tres primeros días de baja en caso de enfermedad común o accidente no laboral y siendo su cuantía del 60% de la base reguladora desde el cuarto al vigésimo día, subiendo hasta el 75% a partir del vigesimoprimer día; esta última es, precisamente, la cuantía del subsidio desde el segundo día de baja⁴² si la incapacidad temporal trae causa, en cambio, en un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tales huecos de cobertura han constituido y constituyen, por tanto, un espacio especialmente propicio para el establecimiento de mejoras a tra-

Opinión de Málaga (art. 27); CC empresa Nueva Rioja (art. 13); CC empresa Editora del País Vasco (art. 39); CC empresa Heraldo de Aragón (art. 34); CC empresa Gráficas del Noroeste (art. 16); CC empresa Prensa d'Osona (art. 38); etc.

³⁵ CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón (art. 15); CC empresa Ediciones Tiempo (art. 36); CC empresa Editorial Andaluza de Periódicos Independientes (art. 23.4); CC empresa La Vanguardia Ediciones (arts. 79 y 80); CC empresa DAPSA Sevilla (art. 69); CC empresa Ediciones e Impresiones de Galicia (art. 42); CC empresa Smurfit Ibersac; CC empresa Diario de Ibiza (art. 37); CC empresa Editorial Prensa Valenciana (art. 36); CC empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón (art. 31); CC Gráficas Terrassa (art. 17); CC Comercio del Papel de Jaén (art. 26); etc.

³⁶ Art. 46 CC Estatal de Prensa No Diaria.

³⁷ Operada en el Capítulo IV del Título II de la LGSS por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre.

³⁸ Ap. III CC empresa Smurfit Ibersac (que establece durante ella “un complemento del 15% del salario de cotización”); también ap. III CC de la misma empresa, Centro Iurreta; y ap. II CC de la misma empresa, Centro Aranguren (en éste, condicionándolo a un índice de absentismo inferior al 7%).

³⁹ Dado que es ya jurídicamente imposible que se dé el supuesto que contemplan (a saber, que el complemento “se abonará durante el tiempo que la Seguridad Social le reconozca en situación de Invalidez Provisional”).

⁴⁰ Art. 131 bis.3 LGSS.

⁴¹ Art. 42.2 CC empresa Prensa Malagueña (que establece para dicha situación un complemento hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el Convenio).

⁴² El primero queda siempre cubierto salarialmente, como si de un día de trabajo se tratara, de acuerdo con el art. 131.1 LGSS.

vés de la negociación colectiva, que desde el primer momento los Convenios han ocupado prácticamente sin excepción, aunque, por supuesto, no siempre de la misma manera. La variedad y diversidad es, pues, en este punto, considerable. Pero, si cabe establecer alguna clasificación básica, ésta tiene que descansar en la propia distinción legal entre la incapacidad temporal por causas comunes y la que tiene, en cambio, un origen profesional; distinción que un primer grupo de Convenios no toma para nada en consideración, mientras que para otros es clave en la regulación de la mejora que establecen.

1. En efecto, hay Convenios que se caracterizan por dispensar el mismo tratamiento a todo supuesto de incapacidad temporal, sin tener en cuenta la causa de la misma⁴³ y, generalmente, estableciendo la más completa extensión posible de la mejora (de manera que las excepciones a esto, ya en la cuantía y duración del complemento⁴⁴, ya en las propias bajas médicas cubiertas⁴⁵, son más bien episódicas). Completa extensión, sobre todo temporal, procediendo en la mejora, pues, “desde el primer día”⁴⁶, lo que significa que, en caso de que la contingencia derive de enfermedad común o accidente no laboral, se están cubriendo económicamente los tres primeros días de baja médica (en los que, como se ha dicho, no hay prestación de la Seguridad Social), mientras que en los días siguientes la mejora pasa a convertirse ya en una cantidad complementaria de la cuantía legal del propio subsidio de la Seguridad Social, igual que en los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuya protección también así se mejora, estableciéndose para estos casos también, por tanto, un complemento empresarial de la prestación pública durante el tiempo que dure la baja para el trabajo. Las disposiciones convencionales que llevan a este resultado suelen expresarse en términos similares, a saber, que la empresa “abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el cien por cien de su

⁴³ Art. 46 CC Estatal de Prensa No Diaria; art. 63 CC Estatal de Prensa Diaria (que, aunque distingue supuestos, les da el mismo tratamiento); y, lógicamente, art. 31 CC Editorial Prensa Canaria; art. 25 CC Diario As; art. 35 CC Corporación de Medios de Andalucía; Cap. IV,1 CC Corporación de Medios de Murcia; art. 36 CC Ediciones Tiempo; art. 34 CC Ediciones Zeta; art. 48 CC Diario El País; art. 29 CC Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones; art. 34.1 CC Heraldo de Aragón; art. 27 CC La Opinión de Málaga; art. 32 CC empresa Editorial La Capital; etc.

⁴⁴ Art. 37 CC empresa El Correo de Andalucía (80% del salario ordinario sólo “durante los primeros treinta días de incapacidad temporal y una sola vez al año”); art. 26 CC Comercio del Papel de Jaén (sólo durante doce meses).

⁴⁵ Art. 27 CC empresa La Región (“Quedarán sin complementar las llamadas bajas intermitentes, entendiéndose por tales aquellas que se produzcan durante cuatro veces en un período de doce meses, independientemente de la duración de cada una de ellas”).

⁴⁶ Por todos los que expresamente lo dicen, art. 47 CC empresa Editora Balear. En otros casos, tal extensión temporal de la mejora se deduce de la propia generalidad del precepto que la establece (por ejemplo, art. 46 CC Estatal de Prensa No Diaria: “Durante la situación de incapacidad transitoria y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de las que ésta se derive...”).

salario Convenio”⁴⁷, que la empresa “garantiza el 100% de la retribución por todos los conceptos”⁴⁸ o que el trabajador “percibirá el 100 por ciento de su salario tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos estructurales el último mes”⁴⁹. En este punto, es decir, en la cantidad que se pretende alcanzar con el complemento, es dónde pueden encontrarse, acaso, las primeras diferencias entre estos Convenios, pues los conceptos expresados no siempre coinciden: “hasta el 100 por 100 del Salario Mínimo de Grupo y Complemento Personal Convenio”⁵⁰; “100 por 100 da súa retribución, incluídas as pagas extraordinarias”⁵¹; “100% de todos los conceptos retributivos que le pudieran corresponder de no estar en dicha situación de incapacidad”⁵²; “100% de su salario real”⁵³ o “bruto real”⁵⁴; “cien por cien de su salario Convenio”⁵⁵; “100% de su salario tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos ordinarios en un mes tipo”⁵⁶ o “en el último mes”⁵⁷; “cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que percibe en activo y las percepciones que el corresponden de la Seguridad Social”⁵⁸; “cien por cien de su salario”⁵⁹; “100 por 100 de su salario base y complementos personales”⁶⁰; “100% de su sueldo neto mensual”⁶¹; “100% de su salario fijo bruto”⁶²; “100% del salario ordinario y fijo, excluidos” determinados conceptos⁶³; “salario al cien por ciento tomando como base la media de

⁴⁷ Art. 46 CC Estatal de Prensa No Diaria.

⁴⁸ Art. 47 CC empresa Editora Balear; art. 36 CC empresa Equipo de Información (“la empresa garantiza a partir del primer día la percepción del sueldo real del trabajador, abonando el necesario complemento”).

⁴⁹ Art. 42 CC empresa Ediciones e Impresiones de Galicia, por ejemplo.

⁵⁰ Art. 63 CC Estatal de Prensa Diaria, por ejemplo.

⁵¹ Art. 22 CC empresa Lérez Ediciones (tomando como referencia la última nómina); art. 13 CC empresa Nueva Rioja; etc.

⁵² Art. 37 CC empresa Diario de Ibiza, entre otros.

⁵³ Art. 50 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; art. 31 CC empresa Editorial Prensa Canaria; art. 7 CC empresa Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea; art. 36 CC empresa Editorial Prensa Valenciana (incluidas pagas extras); art. 19 CC empresa Prensa Alicantina (igual); art. 34 CC empresa Ediciones Zeta; art. 27 CC empresa Corporación Voz de Galicia; etc.

⁵⁴ Art. 62 CC empresa PECSA.

⁵⁵ Art. 46 CC Estatal de Prensa No Diaria; art. 39 CC empresa Editora del País Vasco 93; art. 26 CC empresa Editorial Cantabria; art. 12 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de la Comunidad de Navarra; etc.

⁵⁶ Art. 22 CC empresa Euskalprint.

⁵⁷ Art. 31 CC empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón.

⁵⁸ Art. 15 CC empresa Faro de Vigo.

⁵⁹ Art. 34 CC empresa Heraldo de Aragón; art. 8.6.1 CC empresa Azcoaga; art. 16 CC empresa Gráficas del Noroeste (si bien excluyendo a los contratados eventuales, que durante el primer año percibirán “lo que establezca la legislación vigente”); etc.

⁶⁰ Art. 25 CC empresa Diario As.

⁶¹ Art. 51 CC empresa Editorial Iparragirre.

⁶² Art. 41 CC empresa Editorial del Pueblo Vasco; art. 34 CC empresa Impresiones de Cataluña.

⁶³ Art. 45 CC empresa Diario de Córdoba.

los tres últimos meses”⁶⁴; “100% del salario Total”⁶⁵; “diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y su salario devengado”⁶⁶; etc. Como se ve, estos distintos conceptos (algunos de ellos de tremenda vaguedad) pueden llevar a complementos también distintos en lo que a su cuantía se refiere, aunque no parece que estas diferencias puedan llegar a ser importantes. En cualquier caso, dada su respectiva formulación, muchas veces requerirán operaciones aritméticas que bien podrán evitarse mediante el simple recurso a la propia base reguladora de la prestación de la Seguridad Social⁶⁷.

Generalmente (pero no siempre⁶⁸), el derecho al complemento se somete a determinadas condiciones o requisitos personales, unos puramente formales (el ejemplo más repetido –y en gran medida superfluo, dada la normativa vigente al respecto– es la entrega de los partes de baja y alta, en unos plazos variables⁶⁹, aunque a veces se añaden comunicaciones adicionales⁷⁰), otros no tanto (como someterse al control médico por los servicios de la empresa⁷¹, sin perjui-

⁶⁴ Art. 37 CC empresa El Comercio.

⁶⁵ Art. 46 CC empresa Naipes Heraclio Fournier.

⁶⁶ Art. 26 CC empresa Editorial Prensa Asturiana; art. 30 CC empresa Federico Doménech Las Provincias (“diferencia entre el subsidio... y sus haberes considerando como tales: sueldo base, antigüedad, beneficios, plus Convenio”); etc.

⁶⁷ Así lo hace, por ejemplo, el art. 47 CC empresa Multiprensa y Más.

⁶⁸ Pueden citarse como excepciones el art. 22 CC empresa Lérez Ediciones; art. 39 empresa Editora del País Vasco 93; art. 41 CC empresa Editorial del Pueblo Vasco; art. 13 CC empresa Nueva Rioja; art. 26 CC empresa Editorial Cantabria; art. 16 CC empresa Gráficas del Noroeste; etc.

⁶⁹ Art. 12 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de la Comunidad de Navarra (“presentación en tiempo y forma de los partes”); art. 47 CC empresa Editora Balear (cinco días –dos para los partes de confirmación–); art. 37 CC empresa Diario de Ibiza (en el “término legal”); art. 36 CC empresa Editorial Prensa Valenciana (igual); art. 36 CC empresa Equipo de Información (“siempre que se cumplan los requisitos formales establecidos por la Ley”); art. 33 CC empresa Heraldo de Aragón (igual); etc.

⁷⁰ Art. 35 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía (comunicación “vía telefónica al responsable de turno en el momento de producirse la situación”); art. 51 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (comunicación telefónica al Departamento de Personal “antes de las diez de la mañana, seis de la tarde o dos de la madrugada, según turnos”); art. 34 CC empresa Sociedad Vascongada de Publicaciones (“comunicarlo vía telefónica al responsable de turno”); etc.

⁷¹ Art. 47 CC empresa Editora Balear (“podrá ser causa de eliminación o suspensión del complemento... eludir la visita del facultativo determinado por la Dirección de la Empresa”); art. 7 CC empresa KomunikabideaK Inprimatseko Elkarte (“A los efectos del reconocimiento del derecho a percibir esta compensación, la empresa podrá establecer un servicio de inspección médica... contra cuya decisión no prevalecerá criterio alguno”); art. 51 CC empresa Editorial Iparraguirre (“La negativa del trabajador a permitir la visita médica... o la ausencia del enfermo de su domicilio no notificada ni justificada, producirá la pérdida automática de este derecho”); art. 37 CC empresa El Comercio (“La negativa del trabajador a someterse a dicha comprobación dará lugar a la exención en la obligación de abono del complemento pactado”); art. 33 CC empresa Zeroa Multimedia (“En caso de que se requiera al trabajador/a para que acuda a los servicios médicos de la Empresa y éste, injustificadamente, no acudiera, la misma quedará relegada del abono de todo tipo de complemento”), entre otros.

cio de que las facultades atribuidas a éstos puedan en algún caso discutirse, dada la discrecionalidad que traducen⁷²); y requisitos, a veces, de carácter objetivo, singularmente que el índice de absentismo esté por debajo de un tope⁷³ –o que el absentismo del propio interesado no lo supere⁷⁴–, que el trabajador no esté pluriempleado⁷⁵, que la incapacidad temporal no tenga una causa específica (así, por ejemplo, que no derive “del ejercicio habitual de actividades deportivas consideradas como violentas o peligrosas”⁷⁶). En pocas ocasiones se añaden compromisos institucionales vinculados al complemento, expresivos ya de simples buenos deseos⁷⁷ o previendo, incluso, algunas consecuencias, si bien dudosas desde el punto de vista jurídico⁷⁸, mucho más cuando proyectan obligaciones para el Sistema Público de Salud más allá de las propias previsiones legales⁷⁹. Y absolutamente excepcional es, finalmente, que en la financiación y gestión de la mejora se dé entrada a terceros⁸⁰ o que se limite a la disponibilidad de un fondo anual para la misma⁸¹.

2. El otro grupo de Convenios se caracteriza, en cambio, por establecer mejoras de diferente configuración y alcance según cuál sea la causa de la incapacidad temporal, la mayoría de las veces distinguiendo

⁷² Art. 15 CC empresa Faro de Vigo S.A. (que establece el derecho al complemento sólo en las fechas en “que a juicio del Servicio Médico de la Empresa no se encuentre en condiciones de asistir al trabajo”); o art. 35 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía (que permite a la empresa retirar la mejora “cuando se estime que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, aunque se presente parte de la Seguridad Social”).

⁷³ Art. 50.1 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (si el absentismo es superior al 4,5%, el complemento se reduce gradualmente); art. 8.6.1 CC empresa Azcoaga (“siempre que el índice de absentismo total no supere trimestralmente el 6%”); art. 10 CC empresa Diario Jaén; art. 59 CC empresa Sarrio Papel y Celulosa; etc.

⁷⁴ Art. 27 CC empresa Heraldo de Aragón (la empresa puede denegar el complemento si su “índice de absentismo” es “igual o superior al 20% a lo largo de los últimos doce meses”).

⁷⁵ Art. 26 CC empresa Editorial Prensa Asturiana.

⁷⁶ Art. 36 CC empresa Equipo de Información; art. 10 CC empresa Diario Jaén.

⁷⁷ Art. 42 CC empresa Ediciones Impresiones de Galicia (“Los delegados de personal recibirán mensualmente los partes administrativos de baja para vigilar el absentismo y cooperar en su erradicación”); art. 31 CC empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón; art. 22 CC empresa Euskalprint (la misma competencia para “el delegado de Empresa”); etc.

⁷⁸ Art. 37 CC empresa Diario de Ibiza (“Los delegados de personal y la empresa velarán por la autenticidad de la causa de la baja, emitiendo informe al respecto; siempre que éste sea negativo, se aplicará la legislación vigente”); art. 36 CC empresa Editorial Prensa Valenciana (igual); art. 19 empresa Prensa Alicantina (“El Comité de Empresa velará por la autenticidad de la causa de la baja y, de acuerdo con la dirección de la empresa, estudiará los casos en que no sea de aplicación este artículo”).

⁷⁹ Art. 62 CC empresa PECSA (“Cuando la duración de la enfermedad sea superior a dos días, el facultativo de la Seguridad Social expedirá un parte...”).

⁸⁰ Art. 46 CC empresa Naipes Heraclio Fournier (“la Empresa junto con la E.P.S.V. de Socorro a Enfermos completará las actuales prestaciones de la Seguridad Social... de acuerdo con las normas existentes entre la E.P.S.V. para Socorro a Enfermos y la Empresa”).

⁸¹ Art. 32 CC empresa Gráficas Integradas.

(como asimismo distingue la propia LGSS) entre la enfermedad común y el accidente no laboral (contingencias comunes), por un lado, y la enfermedad profesional y el accidente de trabajo (contingencias profesionales), por otro⁸²; aunque también a veces la separación se establece literalmente sólo para la enfermedad común frente a todos los demás supuestos⁸³ (no sin problemas interpretativos, ya por lo que dicen⁸⁴, ya por lo que no dicen⁸⁵). Y esta distinción, tanto en un caso como en otro, con la finalidad básica de proporcionar en la incapacidad temporal común un menor nivel de mejora (en su cuantía, inicio, duración, etc.) o, incluso, excluir ésta⁸⁶ y, sobre todo, para someter el derecho a ella a (o a más) requisitos y exigencias.

Rasgo constante en este grupo de Convenios es, entonces, una más completa y, por lo general, incondicionada cobertura empresarial de la incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional⁸⁷, para la que se establece (o única para la que se establece⁸⁸), pues, un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, permitirá al trabajador alcanzar la cantidad propuesta por el propio Convenio (hay también, no obstante, algún caso de complementos de cuantía fija⁸⁹). Precisamente en este punto también se descubren diferencias –y asimismo de escasa envergadura cuantitativa–, pues aunque prácticamente todos los Convenios apuntan al 100% (son pocos los Convenios que señalan un porcentaje menor⁹⁰), los referentes retributivos que a continuación se expresan no son siempre equivalentes, predicándose dicho porcentaje respecto de un concepto

⁸² Art. 15 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 50 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda; etc.

⁸³ Art. 8.6 CC Nacional de Artes Gráficas... e Industrias Auxiliares (“Queda pendiente de acuerdo la baja por enfermedad”).

⁸⁴ Algún Convenio, después de regular la mejora por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, acomete en otro precepto la derivada de enfermedad común, añadiendo que “este complemento no se efectuará en los supuestos de incapacidad temporal por Accidente No Laboral” (art. 8.6.1 CC empresa Cartonajes Jabar), lo que abre la incógnita de si este supuesto queda sin mejora o si, por el contrario, se le aplica la prevista para el caso de accidente de trabajo.

⁸⁵ Por ejemplo, el art. 60 CC empresa Diario de Cádiz..., después de regular el complemento en caso de “accidente laboral o enfermedad profesional”, establece el correspondiente a la “baja por enfermedad común”, sin indicar la mejora que deba recibir la incapacidad temporal por accidente no laboral.

⁸⁶ Art. 22 CC empresa Pastguren.

⁸⁷ Hay desde luego excepciones, como la del art. 60 CC empresa Diario de Cádiz..., que excluye el complemento cuando “el accidente se produjese por negligencia manifiesta del trabajador”; o el art. 29 CC empresa Rotativas de Estella, que lo condiciona a que el absentismo “haya sido inferior al 4,75 por ciento en los últimos doce meses”.

⁸⁸ Art. 19 CC empresa Carchidea; art. 22 CC empresa Pastguren.

⁸⁹ Art. 8.9 CC empresa Mateu Cromo Artes Gráficas (complemento del “25 por 100 del salario base y antigüedad”).

⁹⁰ Art. 43 CC empresa Kimberly Clark, planta de Aranguren (“Del 1º al 7º día 90%; Del 8º en adelante 100%”); art. 19 CC empresa Kimberly Clark, planta de Arceñiega; en cambio, el art. 22.2 CC empresa Pastguren vincula el porcentaje al índice de absentismo (“inferior al 1%: complemento 100%; del 1,01 al 2%: complemento 90%; del 2,01 al 3%: complemento 80%; superior al 3%: sin complemento”).

más o menos unitario o global (por ejemplo, el “salario de cotización”⁹¹ o la “base de cotización”⁹²; el “salario Convenio”⁹³; la propia “base reguladora” de la prestación⁹⁴; el “salario real”⁹⁵; las “retribuciones”⁹⁶ o “conceptos salariales”⁹⁷, sin más) o seleccionándose, en cambio, las partidas a tomar en cuenta (así, por ejemplo, “la suma de las percepciones por salario base, antigüedad, plus lineal, actividad y mérito”⁹⁸; o “del salario base, antigüedad, salario lineal y complementos de puesto en el momento del baja”⁹⁹).

Por lo demás, el complemento despliega efectos la mayoría de las veces, expresamente, “desde el primer día” de baja médica¹⁰⁰ (que es, en realidad, desde el segundo día, dado lo dispuesto por el art. 131.1 –párrafo primero– LGSS, como oportunamente declara algún Convenio¹⁰¹), y sólo en pocos Convenios se prevé su inicio en un momento posterior¹⁰², extendiéndose durante todo el proceso de incapacidad, salvo excepciones¹⁰³.

A este diseño de la mejora para los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le opone, pues, el establecido para cuando la causa de la incapacidad temporal es común, introduciéndose una serie de limitaciones y condiciones para el derecho al complemento. Dichas limitaciones van respectivamente referidas, según el Convenio de que se trate:

- a) Al momento de inicio de la mejora, procediendo ésta, por ejemplo, sólo “a partir del decimosexto día de la baja”¹⁰⁴ o, tra-

⁹¹ Art. 8.6 CC Nacional de Artes Gráficas... e Industrias Auxiliares; art. 65 CC empresa DAPSA Zaragoza (este concepto, para “el personal de retribución diaria”; y “100% del salario” para el “personal con retribución mensual”); art. 28 CC empresa Impresión de Prensa y Revistas; art. 9.4 CC Gallego de Editoriales; etc.

⁹² Art. 43 CC empresa Kimberly Clark, planta de Aranguren; art. 19 CC empresa Kimberly Clark S.L., planta de Arceniega; etc.

⁹³ Art. 8.6.1 CC empresa Cartonajes Jabar.

⁹⁴ Art. 8.3 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia.

⁹⁵ Art. 15.1 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 29 CC de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Guipúzcoa (salario real “más antigüedad”); art. 15.1 CC empresa Celulosas de Asturias; art. 60 CC empresa Diario de Cádiz...; entre otros.

⁹⁶ Art. 40 CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón.

⁹⁷ Art. 15 CC empresa Diario ABC de Valencia; art. 15 CC empresa ABC de Córdoba; etc.

⁹⁸ Art. 27 CC empresa Gráficas Estella; art. 54 empresa Diario ABC (“salario base, más quinquenios, más pluses de Convenios...”), por ejemplo.

⁹⁹ Art. 50 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

¹⁰⁰ Art. 50 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

¹⁰¹ Art. 59 CC empresa Papresa.

¹⁰² Art. 8.6 CC Nacional de Artes Gráficas... e Industrias Auxiliares (“a partir del decimoquinto día de baja”); art. 40 CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón (“a partir del décimo día”).

¹⁰³ Por ejemplo, art. 28 CC empresa Julián Sanz Soria (durante doce meses).

¹⁰⁴ Art. 40 CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón; art. 8.6.1 CC empresa Cartonajes Jabar.

tándose de “bajas que excedan de dos en un mes o de seis en un año... los tres primeros días” quedan excluidos de la misma”¹⁰⁵.

- b) A la duración del complemento, que en algún caso se establece por un período “como máximo de noventa días”¹⁰⁶.
- c) A las bajas *complementables*, cubriéndose –por ejemplo– sólo las que den lugar a “hospitalización” o las que se produzcan durante el estado de gestación de la trabajadora¹⁰⁷ (circunstancia ésta que también se puede tomar en consideración para aumentar el importe de este complemento¹⁰⁸ o para eximir de otros requisitos¹⁰⁹).
- d) A la propia cuantía del complemento, que puede ser diferente según el momento del proceso de incapacidad (así, “del 1º al 7º día: 60%; del 8º al 15º día: 80%; del 16º al 30º día: 90%; del 31º en adelante: 100%”¹¹⁰), o diferente según el número de bajas del trabajador dentro del año natural, estableciéndose un complemento de mayor importe (“hasta el 100% del salario”) para la primera baja, y otro menor para la segunda y sucesivas bajas (en la segunda, “durante los siete primeros días de la misma se abonará el 60% del salario real”; e igual en la tercera y sucesivas bajas)¹¹¹, o diferente, por último, según el índice de absentismo¹¹².
- e) O a la cantidad que se pretende alcanzar con el complemento¹¹³.

¹⁰⁵ Art. 50 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

¹⁰⁶ Art. 8.7 CC empresa Gráficas Santamaría: art. 28 CC empresa Julián Sanz Soria.

¹⁰⁷ Art. 9.5 y 6 CC Gallego de Editoriales.

¹⁰⁸ Art. 10.2 CC empresa Celulosas de Asturias (“hasta el 100% de la base reguladora”).

¹⁰⁹ Art. 10.2 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón: “En los casos de embarazo con riesgo de la mujer trabajadora, en los supuestos de baja por IT anterior a la baja por maternidad, las empresas completarán hasta el cien por cien de la base reguladora de la prestación por IT”, sin condicionarse esta mejora al índice de absentismo como, en cambio, se establece para los demás supuestos (art. 15.2).

¹¹⁰ Art. 43 CC empresa Kimberly Clark, planta de Aranguren; art. 19 CC empresa Kimberly Clark, planta de Arceniega; art. 65.2 CC empresa DAPSA Zaragoza (“del cuarto a decimoquinto día en situación de IT se percibirá el 60%” y, “a partir del decimosexto día... el 100%”); art. 28 CC empresa Impresión de Prensa y Revistas (“100%... a partir del vigésimo primer día de baja”); art. 38 CC empresa Prensa d’Osona (100% durante los tres primeros meses y 75% a partir del mes cuarto).

¹¹¹ Art. 15.2 a 5 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 15 CC empresa Celulosas de Asturias; art. 53 empresa Diario ABC; art. 14 CC empresa Diario ABC de Valencia (100% en la primera baja; 85% para la segunda y sucesivas); art. 14 CC empresa ABC de Córdoba (ídem).

¹¹² Art. 22 CC empresa Celulosas Moldeadas Hartman (desde el 100% del salario por un absentismo hasta el 3%, al 80% del salario cuando el absentismo esté entre el 5,51 y el 6,50%); art. 15.2 CC empresa Celulosas de Asturias.

¹¹³ Por ejemplo, art. 8.3 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia, que en caso de accidente de trabajo se dirige a alcanzar “el cien por cien de la base reguladora”, mientras que, tratándose de enfermedad común, el complemento persigue llegar al “100% del salario Convenio más antigüedad”.

Por otra parte, muchos de estos Convenios –como se ha dicho– someten la mejora de la incapacidad temporal común (aunque también lo hacen algunos para todo supuesto de incapacidad¹¹⁴) a diversas exigencias. Se trata, por excelencia (aparte los requisitos formales ya referidos y otros análogos), de vincular la existencia misma de la prestación empresarial a un determinado índice de absentismo (que por lo general –recuérdese– no se tiene en cuenta, en cambio, para los casos de accidente de trabajo), de manera que para que estos “complementos tengan lugar, el absentismo colectivo de la totalidad de la plantilla deberá ser inferior” al que se señala (unitariamente o en una escala¹¹⁵).

3.2. Por maternidad

Incluida de pasado la maternidad dentro de la incapacidad temporal (como una de sus posibles causas, junto a la enfermedad y el accidente) hasta que la Ley 42/1994 estableció su autónoma consideración y protección por la Seguridad Social, la posibilidad de su mejora es actualmente bastante estrecha, dado que la cuantía legal de la prestación pública correspondiente alcanza ahora el total de la base reguladora del trabajador durante todo el período de suspensión del contrato de trabajo por tal motivo¹¹⁶. De ahí que algún Convenio se limite a declarar que, respecto de esta contingencia, “se estará a lo dispuesto en la legislación vigente”¹¹⁷ o, lo que es lo mismo, que “la prestación económica será de 100% de la base reguladora”¹¹⁸.

No obstante, la mayoría de los Convenios que incluyen cláusulas sobre mejora de la maternidad se siguen refiriendo a ella como si aún siguiese protegida en los mismo términos que antes, no ya conceptualmente (que también¹¹⁹), sino desde el punto de vista de su cuantía, por lo que la pretendida mejora que establecen o bien no existe en realidad (así, cuando se alude al “100 por 100 de la base reguladora”¹²⁰) o, en otro caso (esto es, cuando se establece un complemento para que el trabajador

¹¹⁴ Art. 51 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

¹¹⁵ Art. 15.2 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 29 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Guipúzcoa (establece una escala en función de la plantilla de las empresas, desde el 9% hasta 25 trabajadores, al 6% para empresas de más de 50 trabajadores); CC empresa Smurfit Ibersac, centro de Aranguren (7%), etc.

¹¹⁶ Art. 133 quáter LGSS.

¹¹⁷ Art. 35 CC empresa Editorial Prensa Valenciana; o art. 24 CC empresa Papelera Navarra de Cordobilla.

¹¹⁸ Art. 58 CC empresa Papresa.

¹¹⁹ El art. 8.2 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia se refiere a la “incapacidad temporal debida a enfermedad común, accidente no laboral o baja por maternidad”; el art. 36 CC empresa Equipo de Información parece igualmente desconocer la reforma legal antes indicada, disponiendo que “en caso de incapacidad transitoria, cualquiera que fuese su derivación, incluida la situación de maternidad...”; también el art. 36 empresa Ediciones Tiempo; el art. 34 CC empresa Ediciones Zeta; entre otros.

¹²⁰ Art. 23 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

obtenga el equivalente al 100% de su *salario*¹²¹), dicha mejora se limita, todo lo más, a la eventual diferencia que pueda existir entre el 100% de dicha base reguladora y el 100% del salario individual. Cualesquiera otras circunstancias son, entonces, irrelevantes, no porque lo diga el Convenio¹²², sino por la propia regulación legal de la protección.

3.3. Complemento en la situación de riesgo durante el embarazo

Sólo en un caso se contempla expresamente la mejora de esta nueva contingencia, ahora cubierta por la Seguridad Social con un subsidio, cuya cuantía legal (75% de la base reguladora¹²³) es completada con la diferencia hasta “el salario establecido en el presente Convenio”¹²⁴.

3.4. Mejora de la cobertura por contingencias incluidas en el ámbito del RD 1.588/1999

A diferencia de las mejoras en las contingencias antes referidas (obsérvese el detalle de que su protección por la Seguridad Social descansa en un subsidio), hay otras que, como se sabe, tienen necesariamente que “instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante de contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos”¹²⁵. Afecta este mandato a las contingencias de jubilación, incapacidad permanente total o absoluta y muerte del trabajador determinante de pensión de viudedad u orfandad; y ello tanto cuando se quiere mejorar su cobertura social mediante una entrega de capital por parte del empresario, como cuando lo sea con una renta temporal o vitalicia, o –también– con una prestación en forma de capital-renta¹²⁶.

Es en este contexto normativo, pues, en el que hay que situar ya todas las cláusulas colectivas que imponen al empresario prestaciones económicas por las contingencias indicadas, que a veces ni se mencionan (imponiendo el Convenio un “fondo de pensiones”, sin más detalle¹²⁷, o “la adhesión y aportaciones de la Empresa y sus trabajadores a la Entidad de Previsión Social Voluntaria...”, pero teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos no se contempla la instrumentalización referida (salvo, ade-

¹²¹ Art. 12 CC de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; art. 29 CC empresa Papelera Navarra de Sangüesa; art. 42.1 CC empresa Prensa Malagueña; art. 47 CC empresa Editora Balear; art. 10.2 CC empresa Celulosas de Asturias; art. 8.6 CC empresa Gráficas Santamaría; art. 7 CC empresa Komunikabideak Inprimatseko Elkartea; art. 37 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía; art. 48.2 CC empresa Diario El País; etc.

¹²² El art. 10.2 CC empresa Celulosas de Asturias dice garantizar el 100% del salario “sin sujeción al índice de absentismo que figura” en el propio Convenio.

¹²³ Art. 135.3 LGSS.

¹²⁴ Art. 42.1 CC empresa Prensa Malagueña.

¹²⁵ Art. 1 RD 1.588/1999.

¹²⁶ Art. 7.1 RD 1.588/1999.

¹²⁷ Art. 49 CC empresa Prensa Malagueña (“la empresa aportará una anualidad de 6.367,34 euros” por el conjunto de los trabajadores, “más 14,14 euros por trabajador y mes”).

más del citado fondo de pensiones, cuando se trata de seguros de vida y accidente o combinación de ambas fórmulas¹²⁸).

3.4.1. Prestaciones empresariales por incapacidad permanente

A) La gran mayoría de los Convenios del sector (no todos, desde luego¹²⁹) mejoran las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (generalmente pensiones, salvo para la incapacidad permanente parcial –y total, en caso de opción del trabajador por ella–) mediante el establecimiento de una cantidad a tanto alzado (una indemnización, en definitiva) canalizada y garantizada a través de un contrato de seguro que las empresas han de concertar¹³⁰ y de la que son beneficiarios, pues, los trabajadores que puedan verse afectados por esta contingencia.

En la mayoría de las disposiciones colectivamente convenidas, la prima de dicho seguro corre a cargo íntegramente de la empresa¹³¹ (más excepcional es que se establezca una participación del trabajador¹³²), pero en los restantes aspectos de esta mejora la diversidad es, en cambio, la única regla a destacar:

a) En cuanto al grado o grados de incapacidad permanente cubiertos, hay bastantes Convenios que contraen el seguro a

¹²⁸ Art. 6 CC grupo ENCE, centro de Madrid y CIT-Pontevedra (“seguro de Vida y Accidentes complementarios y unos Fondos para Jubilaciones, para Viudedad y Orfandad”).

¹²⁹ En la excepción está, por ejemplo, el CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra.

¹³⁰ El CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón dispone que “en las empresas adheridas al presente Convenio existirá un seguro...” (art. 16.1). En cambio, el CC Estatal de Prensa Diaria simplemente señala que “Las empresas podrán formalizar un seguro...” (art. 65), aunque son numerosos los Convenios de empresa de este sector que establecen el seguro como obligación (por todos, art. 61 CC empresa Diario El País).

¹³¹ Expresamente lo manifiestan unos Convenios (art. 37 CC empresa Editorial Leonceo Rodríguez; art. 68 CC empresa El Comercio; art. 22.5 CC empresa Pastguren; art. 30 empresa Gráficas Estella; art. 49 CC empresa Kimberly Clark, planta de Arceniega); los demás, en cambio, no lo dicen, pero de su tenor (con fórmulas tales como “Se establece la obligación... de tener concertado un seguro”, o “la empresa contratará un seguro” –art. 9.11 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia y art. 60 CC empresa Editorial Iparraguirre, respectivamente–) no puede deducirse otra cosa.

¹³² Art. 16.1 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón (55% a cargo de la empresa y 45% a cargo del trabajador, con adhesión voluntaria para éste); art. 57 CC de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (“60% por la empresa y 40% por el/la trabajador/a”); art. 16 CC empresa Celulosas de Asturias (aportación del trabajador del “50%, con el límite máximo del 2,25% de su sueldo base”); art. 55 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa (también el 50%); art. 61 CC empresa Diario El País (“75 por 100 a cargo de la empresa y el 25 por 100 a cargo del trabajador”); art. 6.3 CC grupo ENCE, centros de Madrid y CIT-Pontevedra (50% a cargo del trabajador, “con un límite máximo del 2,25 por 100 de sus emolumentos fijos”); art. 11.4 CC empresa Mateu Cromo Artes Gráficas (aportación del trabajador de 1.000 pesetas mensuales); art. 65 CC empresa Papresa (40% a cargo del trabajador); art. 62 CC empresa Sarrio Papel y Celulosa (45% a cargo del trabajador); etc.

la incapacidad absoluta¹³³; otros no, cubriendo también la incapacidad permanente “total para la profesión habitual”¹³⁴ o, incluso, la incapacidad permanente parcial¹³⁵. Hay que advertir, no obstante, que algunos Convenios nada especifican al respecto, refiriéndose sólo al aseguramiento de la “invalidez”¹³⁶ o de la “invalidez permanente”, sin más¹³⁷, con la consiguiente problemática que esta indeterminación puede generar.

- b) En cuanto a la causa de dicha incapacidad, la división básica se establece entre los Convenios que cubren únicamente la derivada de accidente¹³⁸ (o, por excepción, sólo de accidente de trabajo¹³⁹, o sólo de accidente –de cualquier tipo– y de enfermedad profesional¹⁴⁰) y los que, por el contrario, no excluyen la cober-

¹³³ Art. 16.1 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 8.1 CC Gallego de Editoriales; art. 9.11 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia; art. 57 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; art. 32 CC empresa Celulosas Moldeadas Hartman; art. 16 CC empresa Celulosas de Asturias; art. 44 CC empresa Naipes Heraclio Fournier; art. 41 CC empresa Editorial Prensa Valenciana; art. 37 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez; art. 33 CC empresa Lérez Ediciones; art. 39 empresa Diario de Ibiza; art. 30 CC empresa Gráficas Estella; ap. VIII,a) CC empresa Smurfit Nervión; art. 26 CC empresa Diario As; art. 42 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía; art. 53 CC empresa Diario de Córdoba; art. 33 CC empresa Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones; art. CC empresa Inducar; art. 27 CC empresa Cartonera Archipiélago; etc.

¹³⁴ Art. 55 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa; art. 68 CC empresa El Comercio; art. 51 CC empresa Editora Balear; art. 31 CC empresa Federico Doménech Las Provincias; art. 20 CC empresa Editorial Prensa Alicantina; art. 31 empresa Editorial Prensa Asturiana; art. 55 CC empresa Diario de Cádiz...; art. 24 CC empresa Diario Jaén; art. 61 CC empresa Diario El País; art. 36 CC empresa Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha; entre otros.

¹³⁵ Art. 42.3 CC empresa Prensa Malagueña (con una indemnización igual a la de la Seguridad Social, aunque sin mención de su aseguramiento).

¹³⁶ Art. 37 CC empresa Editorial Prensa Canaria; art. 33 CC empresa Editorial Cantabria; art. 24 CC empresa Faro de Vigo; art. 16 CC empresa Celta de Artes Gráficas; art. 53 CC empresa Zeroa Multimedia; art. 15 CC empresa Gráficas del Atlántico; art. 27 CC empresa Baigorri Argitaletxe.

¹³⁷ Art. 24 CC empresa Euskalprint; art. 37 CC empresa Equipo de Información; art. 45 empresa Diario Segre.

¹³⁸ Art. 44 CC empresa Naipes Heraclio Fournier; art. 24 CC empresa Joaquín Ferrer y Cía; art. 31 CC empresa Federico Doménech Las Provincias; art. 51 CC empresa Editora Balear; art. 44 CC empresa Ediciones e Impresiones de Galicia (implícitamente, al utilizar la expresión “seguro de accidentes”); art. 34 CC empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón (ídem); art. 43 CC empresa Editorial del Pueblo Vasco (ídem); art. 33 CC empresa Lérez Ediciones (incluye el término “accidente” en la rúbrica); art. 24 CC empresa Euskalprint; art. 53 CC empresa Zeroa Multimedia.

¹³⁹ Art. 8.1 CC Gallego de Editoriales (incapacidad absoluta); art. 9.11 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia; art. 60 CC empresa Editorial Iparraguirre (Invalidez absoluta); art. 13.7 CC empresa Azcoaga (incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez); Ap. VI CC empresa Smurfit Ibersac, planta de Aranguren (incapacidad absoluta); art. 37 empresa Diario La Mañana (incapacidad absoluta); art. 35 CC empresa El Día de Toledo; art. 35 CC empresa El Día de Cuenca.

¹⁴⁰ Art. 36 CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón.

tura de ninguna eventualidad determinante de la misma¹⁴¹. Hay algún caso también en que superponen dos seguros que cubren el mismo riesgo (la incapacidad permanente), pero atendiendo cada uno a sus posibles distintas causas desencadenantes, a saber, el denominado seguro “de vida” y otro específico “de accidentes”¹⁴² (o sólo de accidentes de trabajo) para dispensar, lógicamente, una mayor cobertura a este último supuesto¹⁴³.

- c) Por último, es en la indemnización asegurada dónde mayor contraste puede apreciarse, tanto cuando se establece una cuantía uniforme¹⁴⁴, como cuando se diversifica ésta según supuestos (por ejemplo, atendiendo a la causa de la incapacidad permanente¹⁴⁵, al grado de incapacidad permanente¹⁴⁶ o a las circunstancias familiares del trabajador¹⁴⁷).

¹⁴¹ Art. 16.1 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 57 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; art. 16 CC empresa Celulosas de Asturias; art. 37 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez; art. 68 CC empresa El Comercio; art. 39 CC empresa Diario de Ibiza; art. 41 CC empresa Editorial Prensa Valenciana; art. 26 CC empresa Diario As; art. 42 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía; art. 55 CC empresa Diario de Cádiz...; art. 53 CC empresa Diario de Córdoba; art. 24 CC empresa Diario Jaén; art. 61 CC empresa Diario El País; art. 26 CC empresa Gráficas de Prensa Diaria.

¹⁴² Por todos, arts. 37 y 38 CC empresa Recoletos Grupo de Comunicaciones.

¹⁴³ Art. 60 CC empresa Editorial Iparraguirre.

¹⁴⁴ Art. 9.11 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia (15.025,30 euros); art. 44 CC empresa Naipes Heraclio Fournier (7.000.000 pesetas); art. 37 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez (13.400 euros); art. 51 CC empresa Editora Balear (750.000 pesetas –con un incremento del 50% en revisión–); art. 68 CC empresa El Comercio (2.500.000 pesetas); art. 33 CC empresa Lérez ediciones (15.025,30 euros); art. 39 CC empresa Diario de Ibiza (2.000.000 pesetas); art. 41 CC empresa Editorial Prensa Valenciana (18.030,36 euros); art. 24 CC empresa Euskalprint (12.600.000 pesetas); art. 37 CC empresa Equipo de Información (30.050,61 euros); art. 24 CC empresa Faro de Vigo (12.020,24 euros); art. 49 CC empresa Kimberly Clark, planta de Arceniega (18.030,36 euros); art. 69 CC empresa DAPSA Zaragoza (16.000 euros –a 2004–); art. 31 CC empresa Federico Doménech Las Provincias (1.500.000 pesetas); art. 20 CC empresa Editorial Prensa Alicantina (23.505 euros –a 2004–); Ap. VI CC empresa Smurfit Ibersac, planta de Aranguren (5.000.000 pesetas); art. 61 CC empresa Diario El País (34.000 euros); etc.

¹⁴⁵ Art. 16.1 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón (3.500.000 pesetas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, frente a 2.000.000 por enfermedad común o accidente no laboral); art. 55 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa (cuantía superior para los casos de accidente –cualquier tipo– y enfermedad profesional frente a la establecida para cuando sea “por cualquier otra causa”); art. 57 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (mayor cuantía para los casos de accidente de trabajo); art. 42 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía (3.500.000 pesetas si accidente, frente a 1.800.000 en otro caso); art. 60 CC empresa Editorial Iparraguirre (si invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo, 36.060,73 euros; por otras causas, 6.010,36 euros); art. 32 CC empresa Celulosas Moldeadas Hartman (2.971.874 pesetas si enfermedad común; 5.043.752 si accidente laboral); art. 22.5 CC empresa Pastguren (1.000.000 pesetas por cualquier causa; 11.000.000 pesetas por accidente de trabajo o enfermedad profesional); ap. VIII,j) CC empresa Smurfit Nervión (6.000.000 pesetas adicionales si accidente de trabajo); etc.

¹⁴⁶ Art. 55 CC empresa Diario de Cádiz... (655.670 pesetas si total; 1.016.060 pesetas si absoluta); art. 24 CC empresa Diario Jaén (12.020,24 euros si total; 24.040,48 euros si absoluta); entre otros.

¹⁴⁷ Art. 30 CC empresa Gráficas Estella (“solteros: 4.493,03 euros; casados: 8.986,10 euros; por cada hijo menor de 18 años: 1.123,32 euros”); ap. VIII, f) CC empresa Smurfit

- d) Más excepcionales son los Convenios que asumen la mejora de esta contingencia mediante complementos a las pensiones reconocidas por la Seguridad Social, unas veces de manera alternativa a las indemnizaciones (atribuyendo la opción al trabajador)¹⁴⁸, y otras adicionales a las mismas¹⁴⁹.

3.4.2. Prestaciones por muerte y supervivencia

- A) Todo lo indicado a propósito de la mejora por incapacidad permanente a través de una indemnización se puede repetir en sus mismos términos con relación a la muerte del trabajador. Y es que el seguro a cuya suscripción están obligadas –en su caso– las empresas, cubre por lo general los dos riesgos¹⁵⁰, con la única diferencia, acaso, de las causas respectivas¹⁵¹, o de los capitales asegurados (que, por fallecimiento, son unas veces de inferior cuantía¹⁵², otras de superior –llegando al doble¹⁵³ e, incluso, al triple¹⁵⁴– y, en la mayoría de los Convenios, la misma¹⁵⁵).

Llama la atención, por otra parte, que algunos Convenios establezcan una doble vía de indemnización por esta contingencia, con-

Nervión S.A. (100% del capital para asegurados solteros o viudos sin hijos; 120% para casados o solteros o viudos con un hijo menor de 18 años o incapacitado, más un 20% adicional por cada hijo); art. 27 CC empresa Inducar (dos anualidades para casados y divorciados con hijos, frente a una anualidad para solteros y divorciados sin hijos).

¹⁴⁸ Art. 42.3 CC empresa Prensa Malagueña (todos los grados).

¹⁴⁹ Ap. VII,G) CC empresa Smurfit Nervión (para trabajadores con 20 o más años de antigüedad, “en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación”); art. 31 CC empresa El Correo de Andalucía (un complemento por incapacidad absoluta o gran invalidez variable en función de la antigüedad del trabajador).

¹⁵⁰ Excepcional es, por tanto, que sólo se cubra el riesgo de muerte, como hace, por ejemplo, el art. 49 CC empresa AMCOR Flexibles España; o art. 45 CC empresa Editorial Extremadura.

¹⁵¹ Por todos, art. 9.11 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia (“seguro por fallecimiento por cualquier causa y por incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo”).

¹⁵² Art. 13.7 CC empresa Azcoaga (2.000.000 pesetas vs. 2.500.000 pesetas); art. 32 CC empresa Celulosas Moldeadas Hartman (la mitad que por incapacidad permanente); art. 44 CC empresa Naipes Heraclio Fournier (5.000.000 pesetas vs. 7.000.000 pesetas); art. 24 CC empresa Euskalprint (la mitad); etc.

¹⁵³ Art. 33 CC empresa Editorial Cantabria; art. 51 CC empresa Editora Balear; art. 20 CC Editorial Prensa Alicantina (sólo si “muerte accidental”); art. 38 CC empresa Lérez Ediciones (“doble capital por muerte accidental”).

¹⁵⁴ Art. 43 CC empresa Editorial del Pueblo Vasco (por fallecimiento “en accidente de circulación”); art. 57 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (ídem); art. 24 CC empresa Diario Jaén (12.020,24 euros en caso de muerte “por cualquier causa”, frente a los 36.060,73 euros en caso de “fallecimiento por accidente de circulación”); art. 61 CC empresa Diario El País (34.000 euros si muerte natural, frente a 102.000 euros si por accidente de circulación), etc.

¹⁵⁵ Art. 16.1 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 26 CC empresa Diario As; art. 42 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía; art. 53 CC empresa Diario de Córdoba; art. 33 CC empresa Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones; entre otros.

templada además en preceptos separados, uno referido a la del seguro y otro a una indemnización adicional¹⁵⁶.

- B) La previsión de complementos para a las pensiones públicas de viudedad y orfandad causadas por el trabajador es muy escasa, operando, en su caso, de manera adicional a las indemnizaciones establecidas¹⁵⁷. Por lo demás, hay ejemplos en los que estos complementos (lógicamente, de variada cuantía¹⁵⁸) tienen carácter temporal¹⁵⁹ y otros en los que su duración se vincula a la propia suerte de la pensión pública por la contingencia¹⁶⁰.

3.4.3. Prestaciones por jubilación

Igual de extendidas que las anteriores están las mejoras por jubilación¹⁶¹, de las que las hay tanto mediante complementos a la pensión (los

¹⁵⁶ Así, por ejemplo, CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez que, después de regular el “seguro de vida” (art. 37), añade que “en los casos de que un trabajador/a en activo falleciera por cualquier causa, la empresa abonará a sus herederos una gratificación equivalente al importe de dos mensualidades de su salario...” (art. 39). También CC empresa Faro de Vigo [seguro “de vida” (art. 24) y una “ayuda por fallecimiento” a favor de los herederos legales por importe de “tres mensualidades netas”, además de “condonarse la esquelá”]; CC empresa Naipes Heraclio Fournier (seguro de accidentes –art. 44– e “importe de una mensualidad de Salario de Convenio más antigüedad” si el trabajador causante era soltero o viudo sin hijos – art. 48–); ap. VII,G) CC empresa Smurfit Nervión (“con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo... según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años...”; en el primer caso, “una indemnización de una sola vez igual al 50% de las cifras del baremo...”); CC empresa Editorial Prensa Canaria (además del seguro de vida –art. 37–, una indemnización de “nueve mensualidades de sus percepciones fijas” por fallecimiento en accidente de trabajo –art. 30–); CC empresa Corporación de Medios de Andalucía [art. 42 (seguro de vida) y art. 41 (“una cantidad equivalente a dos mensualidades sin incremento de paga extra trimestral” durante 18 meses)]; CC empresa Estampaciones Cusam [art. 51 (30 días de salario) y art. 52 (seguro)]; entre otros.

¹⁵⁷ Por ejemplo, ap. VII,G) CC empresa Smurfit Nervión (para trabajadores a partir de 20 años de antigüedad, y “con independencia de la indemnización del Seguro... la viuda/o y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido en la Empresa al trabajador si se jubilara...”).

¹⁵⁸ Así, art. 32 CC empresa El Correo de Andalucía (para viudedad, el 60% del mismo complemento establecido por incapacidad permanente, y 20% para orfandad); art. 83 CC empresa La Vanguardia Ediciones (cuantía necesaria para alcanzar el importe del Salario Mínimo Interprofesional); etc.

¹⁵⁹ Por ejemplo, art. 48 CC empresa Naipes Heraclio Fournier (complemento de “las prestaciones de viudedad u orfandad hasta el Salario de Convenio más antigüedad, durante el período de un año...”).

¹⁶⁰ Art. 32 CC El Correo de Andalucía S.L. (“se perderá el derecho a estos complementos cuando concurren las circunstancias que motiven la baja de las prestaciones de viudedad y orfandad en el organismo competente”).

¹⁶¹ Se dejan fuera de atención los preceptos colectivos que disponen la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación, esto es, la jubilación forzosa (si se quiere expresar así), cuyo estudio corresponde a la dinámica de la relación laboral; no así, desde luego, las cantidades a que tenga derecho el trabajador por tal motivo.

menos y, a veces, en trance de desaparición, manteniéndose con carácter transitorio¹⁶²), cuanto añadiendo a ésta una cantidad a tanto alzado a percibir en el momento de causarla. Asimismo, hay casos en que ambas modalidades se acumulan¹⁶³, y otros en que una u otra forma de mejora dependen de la antigüedad del trabajador en la empresa¹⁶⁴:

- A) Las cantidades a tanto alzado se presentan con cuantías muy diferentes (a veces variable según la antigüedad del trabajador en la empresa¹⁶⁵) y denominaciones asimismo diversas, tales como “prima especial”¹⁶⁶, “paga de jubilación”¹⁶⁷, “paga extra”¹⁶⁸, “premio”¹⁶⁹, “indemnización en concepto de compensación por permanencia y constancia”¹⁷⁰, etc. Pero las más se establecen no por el hecho en sí de la jubilación¹⁷¹ (unas veces expresamente instrumentalizadas a través de un “seguro individual de jubilación”¹⁷², otras sin mención de las posibles circunstancias de externalización¹⁷³), sino por la anticipación de ésta (aunque en algún caso se prevea esta posibilidad, extrañamente, a

¹⁶² Art. 45 CC empresa Naipes Heraclio Fournier (el personal incorporado “a partir de 1 de enero de 1996 no tendrá derecho a la aportación económica empresarial a la E.P.S.V. de jubilación”); art. 17 CC empresa Faro de Vigo (“El personal que haya ingresado en la empresa con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo para 1995 tendrá derecho al reconocimiento de una pensión complementaria...”); art. 41 CC empresa La Región (“Se respetará a todos aquellos jubilados que a fecha 1 de enero de 1999 perciban estos complementos hasta el fallecimiento del último de ellos”).

¹⁶³ Así, por ejemplo, art. 35 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez.

¹⁶⁴ Ap. VII,B) y C) CC empresa Smurfit Nervión (si menos de 20 años de antigüedad, “una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 100% de los importes que se establecen... multiplicados por el número de años de servicio”; si 20 ó más años de antigüedad, “una pensión vitalicia anual equivalente al 13% de las cifras que para cada escalón figuran en los baremos... multiplicado por el número de años de servicio”).

¹⁶⁵ Art. 44 CC empresa Sociedad Vascongada de Publicaciones (desde 8 mensualidades por 15 a 25 años de servicio, hasta 12 mensualidades por más de 35 años).

¹⁶⁶ Art. 35 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez (3.005 euros por jubilación “a partir de sesenta y un años y un mínimo de veinte años de servicio”).

¹⁶⁷ Art. 15 CC empresa Diario de Ibiza; art. 23 CC empresa Ediciones Deportivas Catalanas.

¹⁶⁸ Art. 70 CC empresa Primera Plana...

¹⁶⁹ Art. 34 CC empresa Editorial Cantabria (“una mensualidad” igual a la percibida en el mes anterior, o dos mensualidades si antigüedad superior a 30 años); art. 58 CC empresa Diario de Cádiz... (250.000 pesetas); etc.

¹⁷⁰ Art. 9.2 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia.

¹⁷¹ Art. 28 CC empresa Editorial Prensa Canaria (mediante una aportación anual de la empresa de 11.325.671 pesetas, a distribuir en el momento del cumplimiento de los 65 años).

¹⁷² Art. 24.1 CC empresa Diario El País (nueve mensualidades del salario).

¹⁷³ Art. 19.2 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón (desde 1.100.000 pesetas por jubilación a los 60 años, a 500.000 pesetas a los 63, siempre que el trabajador tenga una antigüedad de 5 años); art. 9.2 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia (desde 12 mensualidades a los 60 años, frente a 1 mensualidad a los 64); art. 51 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; art. 35 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez (30.050 euros por “jubilación con sesenta años de edad y un mínimo de veinte años de servicio” –o parte proporcional si la antigüedad es menor–, versus 3.005 euros “a partir de sesenta y un años”); art. 31 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa (una “gratificación” para el trabajador con 15 años de anti-

partir de los 58 años¹⁷⁴.) No obstante, hay también Convenios en los que coexisten mejoras para una y otra fórmulas de jubilación¹⁷⁵.

- B) El complemento, como asimismo ocurre con las contingencias de incapacidad permanente y muerte, es más desconocido, ofreciendo cuantías muy variadas: así, por ejemplo, una cantidad anual dependiente de la antigüedad del trabajador¹⁷⁶; o la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social (a la que se llega a denominar, arrasando el nombre histórico, como “Mutualidad Laboral”) “y el total de sus haberes y complementos acreditados en nómina en la fecha de su jubilación, con excepción de las pagas de beneficios y septiembre”¹⁷⁷; o, incluso, simplemente garantizando “una pensión mínima igual al Salario Mínimo Interprofesional”¹⁷⁸.

3.4.4. Mejora de las prestaciones familiares

Con esta denominación (que es la que utiliza hoy la LGSS para las prestaciones dirigidas a paliar económicamente determinadas cargas familiares¹⁷⁹) se alude ahora, pues, a todas aquellas cantidades a cuyo pago están obligadas las empresas por razón de una heterogénea serie de circunstancias familiares del trabajador, sólo algunas de las cuales coinciden con las cubiertas por la Seguridad Social (en cuyo caso se superpone la protección), mientras que otras son hoy (no así en el pasado) completamente ignoradas por la LGSS.

El elenco de las situaciones cubiertas es muy similar en los Convenios comparados, que establecen cantidades diversas por:

güedad “que opte por la jubilación anticipada”, por importe de 12 mensualidades de “salario total de Convenio” a los 60 años, 10 mensualidades a los 61 años...); art. 67 CC empresa DAPSA Zaragoza (cantidad “compensatoria”, expresamente instrumentalizada a través de entidad aseguradora, de 12.020,24 euros por jubilación a los 60 años, de 10.818,22 euros a los 61 años, etc., siempre que el trabajador tenga un mínimo de antigüedad de 15 años); art. 15 CC empresa Celta de Artes Gráficas (“cuatro mensualidades de salario real por cada año de anticipación a los 65 años”); art. 17 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra (“a los 60 años: 8 meses de salario real; a los 61: 7 meses de salario real...”); art. 23 CC empresa Lárez Ediciones (“a los 60 años 12 mensualidades íntegras; a los 61 años 10 mensualidades...”); art. 40 CC empresa La Región (de 4 a 12 mensualidades entre los 60 y 64 años); etc.

¹⁷⁴ Art. 36 CC empresa Editorial La Capital.

¹⁷⁵ Arts. 28 (seguro de jubilación) y 29 (“cuatro mensualidades de salario real por cada año de anticipación a los 65 años) CC empresa Editorial Prensa Canaria; art. 24 empresa Diario El País; art. 44 CC empresa Sociedad Vascongada de Publicaciones; etc.

¹⁷⁶ Art. 31 CC empresa El Correo de Andalucía (en la misma escala que para incapacidad permanente absoluta).

¹⁷⁷ Art. 35 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez; art. 17 CC empresa Faro de Vigo [“importe de la diferencia entre el resultado de aplicar el porcentaje de pensión que le corresponda, según años de servicio a la Empresa, al total de los percibos líquidos por todos los conceptos (excepto horas extraordinarias y el complemento funcional dominical) y las prestaciones que por este concepto le sean reconocidas en la Seguridad Social”].

¹⁷⁸ Art. 83 CC empresa La Vanguardia Ediciones.

¹⁷⁹ Art. 38 LGSS.

- a) “Nupcialidad”¹⁸⁰ o “matrimonio”¹⁸¹ (que sólo en contadas ocasiones se hace extensible a los trabajadores que se constituyan “como parejas”¹⁸² o “uniones de hecho”¹⁸³).
- b) “Natalidad”¹⁸⁴ o “nacimiento de hijo”¹⁸⁵ (extensibles algunas veces a los supuestos de “adopción”¹⁸⁶).
- c) Por hijo¹⁸⁷, o por hijo “disminuido”¹⁸⁸, “minusválido”¹⁸⁹ o “discapacitado”¹⁹⁰.

¹⁸⁰ CC empresa Corporación de Medios de Murcia (Cap. IV,4: importe de media paga extraordinaria); art. 57 CC empresa Editorial Prensa Canaria (73.562 pesetas); art. 38 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez (415 euros); art. 36 CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón (300,51 euros); CC empresa Smurfit Ibersac (23.950 pesetas); art. 30 CC empresa Editorial Cantabria (50.000 pesetas, si bien condicionada a que el trabajador de “plantilla en la Empresa” tenga “más de tres años de antigüedad en la misma”); art. 62 CC empresa El Comercio (25.000 pesetas); Ap. IV CC empresa Smurfit Nervión y CC empresa Smurfit Ibersac, centro Iurreta (cuantía en anexo, condicionada a una antigüedad de dos años, y duplicada en caso de matrimonio “entre dos personas incluidas” en el Convenio); art. 28 CC empresa Gráficas Integradas (“15 días de salario Convenio”).

¹⁸¹ Art. 22 CC empresa Diario de Teruel (22.000 pesetas); art. 33 CC empresa G y J Ediciones España (210,35 euros); art. 30 CC empresa Corporación Voz de Galicia (301 euros); etc.

¹⁸² Art. 43 CC empresa Sociedad Vascongada de Publicaciones.

¹⁸³ Art. 37 CC empresa Lárez Ediciones, Diario de Pontevedra (159, 35 euros).

¹⁸⁴ CC Comercio del Papel de Jaén (art. 25: una mensualidad de salario base); CC empresa Corporación de Medios de Murcia (Cap. IV,5: 20.000 Pesetas); CC empresa Unidad Editorial (art. 36: 150 euros); art. 38 CC Editorial Leoncio Rodríguez (415 euros por hijo); CC empresa Smurfit Ibersac (17.300 pesetas); art. 36 CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón (90,16 euros); art. 62 CC empresa El Comercio (15.000 pesetas); Ap. V CC empresa Smurfit Nervión y CC empresa Smurfit Ibersac, centro Iurreta (cuantía en anexo, condicionada a una antigüedad de tres años); art. 29 CC empresa Gráficas Integradas (“7 días de salario Convenio”); etc.

¹⁸⁵ Art. 46 CC empresa Editorial del Pueblo Vasco (150 euros); art. 57 CC empresa Editorial Prensa Canaria (52.544 pesetas); art. 36 CC empresa Unidad Editorial (150 euros); art. 34 CC empresa G y J España Ediciones (480,81 euros); entre otros.

¹⁸⁶ Art. 22 CC empresa Diario de Teruel (22.000 pesetas por el primer y segundo hijo, 35.000 por el tercero, 50.000 por el cuarto y quinto, y 250.000 a partir del sexto); art. 37 CC empresa Lárez Ediciones, Diario de Pontevedra (79,66 euros por hijo); art. 30 CC empresa Editorial Cantabria (20.000 pesetas, sólo para el personal de plantilla con tres años de antigüedad).

¹⁸⁷ Art. 52 CC empresa Editorial Iparraguirre (1,803 euros “por mes e hijo”); art. 38 CC empresa Ediciones Tiempo (“ayuda por hijos de 34.000 pesetas anuales por cada uno de ellos desde su nacimiento hasta los dieciséis años” –si bien la norma la rubrica como “Ayuda educativa para hijos”–); art. 41 CC empresa Ediciones Zeta (ídem); etc.

¹⁸⁸ CC empresa Corporación de Medios de Andalucía (art. 39: 26.000 pesetas mensuales); CC empresa Corporación de Medios de Murcia (Cap. IV,7: 15.000 pesetas mensuales); CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre–Real Casa de la Moneda (art. 59); CC empresa La Vanguardia Ediciones (art. 83: 53.702 pesetas/mes); CC empresa Prensa Malagueña (art. 52: 60,10 euros mensuales); CC empresa Mateu Cromo Artes Gráficas S.A. (art. 7.24: 20.000 pesetas al mes).

¹⁸⁹ Art. 36 CC empresa Editorial Prensa Canaria (25.411 pesetas mensuales); art. 36 CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón (“ayuda familiar” de 90,16 euros al mes); art. 36 CC empresa Lárez Ediciones, Diario de Pontevedra (66,25 euros al mes); art. 39 CC empresa Editorial Prensa Valenciana (“ayuda” de cuantía igual a la que el trabajador reciba de la Seguridad Social); art. 48 CC empresa Editora Balear (5.000 pesetas al mes); art. 32 CC empresa Editorial Prensa Asturiana (una “ayuda” de “igual cuantía que la que perciba” el trabajador “del Instituto Nacional de la Seguridad Social incrementada en un 100%”); art. 65 CC empresa El Comercio (80.000 pesetas al año “para su educación o cuidados especiales”); etc.

¹⁹⁰ Art. 45 CC empresa Kimberly Clark, planta de Aranguren (30,05 euros).

- d) O, simplemente, en concepto de “ayuda familiar”¹⁹¹ que, no obstante, es excepcional, igual que las “ayudas para gastos de defunción de familiares”¹⁹².

En algunos Convenios, sin embargo, no se cuantifican de manera individual estas mejoras, señalándose sólo la obligación empresarial de constituir o dotar un “Fondo” para dichas eventualidades familiares¹⁹³. Y no faltan casos en los que sólo se incluyen declaraciones relativas a estas prestaciones, pero carentes en realidad de contenido real¹⁹⁴.

3.4.5. Asistencia sanitaria

Dejando al margen los servicios y atenciones sanitarias con ocasión o por consecuencia del propio trabajo (singularmente, los reconocimientos y tratamientos médicos directamente vinculados a la salud laboral y la prevención de riesgos laborales), no son muchos los Convenios que imponen a los empresarios prestaciones de asistencia sanitaria de carácter extralaboral, complementarias a las del Sistema Nacional de Salud o, incluso, ocupando los espacios sin cobertura de éste. Se trata, pues, de la dispensación de servicios de este tipo, directamente por las propias empresas o a través de concierto “con una entidad médica”¹⁹⁵, “igualatorio médico”¹⁹⁶, etc., así como de la compensación total o parcial de determinados gastos del trabajador o sus familiares por motivos relacionados con la salud, a saber:

- a) Consultas por los servicios médicos de la empresa (al trabajador y su familia¹⁹⁷).
- b) Servicio de inyectables (al trabajador y su familia¹⁹⁸).
- c) “Servicio odontológico”¹⁹⁹.
- d) Revisiones oftalmológicas²⁰⁰.
- e) Y, sobre todo, gafas, ortopedia y similares²⁰¹.

¹⁹¹ Art. 60 CC empresa Robert Bosch España (52,17 euros en las catorce pagas del trabajador, “independientemente de su estado civil”).

¹⁹² Art. 31 CC empresa Gráficas Integradas (“7 días de salario Convenio”, siempre que hubiera convivencia).

¹⁹³ Art. 63 CC empresa Editorial Iparraguirre (1.810 euros para “nupcialidad, natalidad y otras” a distribuir “por el Comité de Empresa en las cantidades que éste designe”).

¹⁹⁴ Así, por ejemplo, el art. 46 CC empresa Diario de Córdoba, que dispone que “los trabajadores percibirán las prestaciones que tiene establecidas la Seguridad Social por cónyuge e hijos en la cuenta y extensiones legales”.

¹⁹⁵ Art. 83 CC empresa La Vanguardia Ediciones.

¹⁹⁶ Art. 30 CC empresa Celulosas Moldeadas Hartman.

¹⁹⁷ Art. 48 CC empresa AMCOR Flexibles España.

¹⁹⁸ Art. 48 CC empresa AMCOR Flexibles España.

¹⁹⁹ Art. 60 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (fondo de 120.202 euros destinado al efecto).

²⁰⁰ Art. 67 CC empresa El Comercio (revisión semestral).

²⁰¹ El art. 22 CC empresa Diario de Teruel es paradigmático en este sentido, estableciendo para los trabajadores fijos y sus familiares el reintegro total de las prótesis quirúrgicas fijas y prótesis ortopédicas (si bien para algunas de estas últimas se establece sólo

4. OTRAS PRESTACIONES SOCIALES²⁰²

4.1. Préstamos y avales

Son los préstamos a los trabajadores, sin duda, las prestaciones de este tipo que más generalizadas están en la normativa sectorial de referencia (los avales son, en cambio, testimoniales²⁰³). Pero, en rigor, ninguno encaja en la descripción del art. 4 OM 22/11/1973, que únicamente consideraba de carácter complementario a las prestaciones de la Seguridad Social y, en consecuencia, sin naturaleza salarial, a los “créditos no reintegrables en su totalidad o en parte”. Los ahora establecidos no son en ningún caso a fondo perdido (rebuscando puede encontrarse algún ejemplo²⁰⁴), y su importe ha de ser siempre restituido a las empresas que los conceden (lo normal es que este reintegro se realice mediante descuentos en la nómina del trabajador beneficiario), si bien generalmente sin abono de intereses (aunque también a esto hay excepciones²⁰⁵). Se trata, por tanto, en realidad, de una forma de anticipo a largo plazo.

Para la gestión de estos préstamos (cuya concesión depende a veces del fondo empresarial constituido al efecto²⁰⁶ –actuando su agotamiento como límite, pues, para el derecho individual a obtenerlos–), no es raro que se atribuya una intervención más o menos decisiva al Comité de

una “ayuda económica”, lo mismo que para los vehículos de inválidos, prótesis dentarias y oculares, audífonos y prótesis especiales), todo ello con cargo a un “Fondo de Acción Social” de cuantía anual limitada. En la misma línea, el art. 83 CC empresa La Vanguardia Ediciones (“abonándose la ortopedia”); art. 40 CC empresa Naipes Heraclio Fournier (“importe de los cristales” de gafas, bajo prescripción médica); art. 35 CC empresa Unidad Editorial (210 euros anuales para “reposición de gafas”); art. 45 CC empresa Editorial del Pueblo Vasco (100 euros “por reposición de gafas”); art. 67 CC empresa El Comercio (“hasta un máximo de 35.000 pesetas”, cuando “así sea certificado por los servicios médicos de empresa”); art. 29 CC empresa Faro de Vigo (50% “del coste de los cristales o lentillas y hasta un importe máximo de 120,20 euros por persona y año”); art. 30 CC empresa Celta de Artes Gráficas (50% “del valor de los cristales de gafas o del importe de las lentillas”, hasta un máximo de 125 euros); art. 62 CC empresa Editorial Prensa Canaria (“75% del valor de los cristales”); art. 44 CC empresa Diario Segre (gafas); entre otros muchos.

²⁰² Dada la inexistencia de criterios fijos de catalogación de estas prestaciones empresariales vinculadas a contingencias, situaciones y necesidades no cubiertas por la Seguridad Social, su relación bien puede efectuarse en función de la mayor o menor presencia que cada una tenga en los Convenios estudiados.

²⁰³ Un ejemplo, en el art. 35 CC empresa Editorial Prensa Canaria (de 750.000 a 1.300.000 pesetas para adquisición de vivienda).

²⁰⁴ Una excepción es, acaso, el art. 62 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda establece un fondo de “donativos, destinado a ayudas sin devolución, cuya cuantía será de 6.010 euros para atender todos los gastos de urgente necesidad”).

²⁰⁵ Art. 33 CC empresa Federico Doménech (devengándose “un interés, cada año, equivalente al fijado en los Presupuestos Generales del Estado”); art. 62 CC empresa Editorial Ipparraguirre (interés del “4%”); etc.

²⁰⁶ Por ejemplo, art. 61 CC empresa El Comercio (“1.400.000 pesetas”); art. 33 CC empresa Federico Doménech (“90.000 euros”); art. 54 CC empresa Kimberly Clark, planta de Arceniega (“18.030, 36 euros”); art. 33 CC empresa Gráficas Estrella (“30.050 euros”); art. 16.4 CC empresa Celulosas de Asturias (“102. 172,06 euros”); etc.

Empresa²⁰⁷, y las motivaciones o finalidades de la solicitud son también determinantes para algunos Convenios, ya en orden a su concesión (así, por ejemplo, para adquisición de vivienda²⁰⁸, para “situaciones excepcionales”²⁰⁹, o “motivos de salud, vivienda u otros”²¹⁰), ya en orden a la envergadura del préstamo y/o del fondo del que se nutre su dispensación²¹¹.

Por lo demás, las cuantías máximas individuales presentan un amplio abanico y, asimismo, el plazo de devolución²¹².

4.2. Ayudas escolares y subvenciones por gastos de estudios

También son muchos los Convenios que incluyen dentro del capítulo dedicado a estas prestaciones sociales un apartado relativo a las ayudas económicas por estudios (también hay algún ejemplo en línea supresiva²¹³), pudiéndose distinguir, no obstante, entre los que asumen para las empresas el coste o parte del coste de los mismos²¹⁴, y los que establecen una cantidad fija a favor del trabajador²¹⁵ o, incluso, un

²⁰⁷ Art. 54 CC empresa Kimberly Clark, planta de Arceniega; art. 33 CC empresa Federico Doménech; art. 61 CC empresa El Comercio; entre otros.

²⁰⁸ Por ejemplo, art. 59 CC empresa PECSA (sin cuantificar); Cap. IV,8 CC empresa Corporación de Medios de Murcia (“hasta 1.500.000 pesetas”); art. 47 CC empresa AMCOR Flexibles España; etc.

²⁰⁹ Art. 33 CC empresa Federico Doménech.

²¹⁰ Art. 61 CC empresa El Comercio; CC grupo ENCE, centros de Madrid y CIT-Pontevedra (arts. 6.4 –para adquisición de viviendas–, 6.5 –para adquisición de vehículos– y 6.6 –para adquisición de útiles varios–); CC grupo ENCE, centro de Huelva (arts. 6.8.1 –para adquisición de “coches nuevos” y “de segunda mano”–, 6.8.2 –para adquisición o reparación de vivienda– y 6.8.3 –“para otras situaciones perentorias”–).

²¹¹ Art. 40 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía (4.050.000 pesetas para vivienda, con un máximo de 1.350.000 por préstamo; 2.975.000 pesetas para vehículos, con un máximo de 425.000 por préstamo); etc.

²¹² Art. 50 CC empresa Sociedad Vascongada de Publicaciones (“100% del haber anual y un plazo de amortización de 5 años”); art. 23 CC empresa Euskalprint (“tres mensualidades de su salario neto”, a devolver en un plazo “no superior a seis meses”); art. 43 CC empresa Ediciones e Impresiones de Galicia (igual que el anterior); art. 38 CC empresa Diario de Ibiza (hasta “dos mensualidades brutas” a deducir en el plazo de “doce meses”); art. 37 (dos mensualidades a nueve meses); art. 62 CC empresa Editorial Iparraguirre (“4 mensualidades, por un tope máximo e 1.510 euros” a “un año”); art.54 CC empresa Kimberly Clark, planta de Arceniega (cantidad máxima de 1.502,53 euros, cuya “devolución se realizará a cinco años en cuotas mensuales”); art. 33 CC empresa Federico Doménech (“importe equivalente al de seis pagas extraordinarias, como máximo”, a amortizar en “hasta 24 meses”); art. 32 CC empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón (“tres mensualidades de salario neto” con “plazo de amortización” que “no podrá ser superior a seis meses”); art. 42 CC empresa Editorial del Pueblo Vasco (también “tres mensualidades” a seis meses); art. 61 CC empresa El Comercio (máximo de 200.000 pesetas, a reintegrar a razón de tres pesetas mensuales como mínimo); entre otros.

²¹³ Art 31 CC empresa Celulosas Moldeadas Hartman (“Seguirán percibiendo esta ayuda los trabajadores que el 6 de marzo de 1985 la estuvieran percibiendo..., “mientras subsista” el derecho del beneficiario a ella).

²¹⁴ Por todos, art. 53 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (“el importe de la matrícula”).

²¹⁵ Art. 83 CC empresa La Vanguardia Ediciones (“Plus escolar de 24.458 pesetas/año por hijo del productor que esté cursando Preescolar, EGB y estudios oficiales posteriores... hasta los dieciséis años”); art. 35 CC empresa Estampaciones Cusam (“ayuda escolar” de 14

fondo anual por este concepto²¹⁶. También se puede distinguir entre los Convenios que cubren los gastos de estudios del propio trabajador²¹⁷ (algunos sólo por estudios muy específicos²¹⁸), de sus hijos²¹⁹, del trabajador y de sus hijos²²⁰ y/o de sus hijos que sean minusválidos²²¹.

euros/mes por hijo entre los 3 y los 16 años); art. 39 CC empresa G y J España Ediciones (144,24 euros/año); art. 7.22 CC empresa Mateu Cromo Artes Gráficas (8.000 pesetas al año por hijo entre los 3 y 15 años); art. 41 CC empresa Ediciones Zeta (“ayuda educativa” de 38.026 pesetas anuales por hijo hasta los 18 años); art. 49 CC empresa Printer Industria Gráfica (51.678 pesetas al año por hijo entre 4 y 16 años); etc.

²¹⁶ Art. 50 CC empresa Diario ABC (15.000 euros anuales); art. 36 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez (5.420 euros anuales, cuya gestión atribuye al Comité de Empresa); art. 32 CC empresa Editorial Prensa Canaria (1.750.000 pesetas anuales, con gestión también por el Comité de empresa); art. 47 CC empresa Editorial Extremadura (4.159,59 euros anuales –a 2003–); entre otros.

²¹⁷ Art. 53 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; art. 34 CC empresa Prensa Asturiana (para “los productores de la empresa que se matriculen en cursos oficiales”); art. 47 CC empresa Naipes Heraclio Fournier (“50% de los costes de matrícula y tasas académicas”, más el otro 50% “en caso de estudios oficiales” y el 100% “en el caso de idioma inglés”); art. 35 CC empresa Federico Doménech (subvención para “estudios relacionados con las diversas actividades profesionales de la empresa”); Cap. 6 CC empresa Azcoaga (para “estudios de formación profesional, lenguas y formación específica sobre el puesto de trabajo”); etc.

²¹⁸ Art. 53 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (para “cursos de Euskera”); art. 59 CC empresa Editorial Iparraguirre (para “enseñanza del Euskera”); art. 30 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Guipúzcoa (“los empresarios subvencionarán a los trabajadores las clases de euskara... al 100% previa justificación de la asistencia a clase”); Cap. 6º CC empresa Gráficas Santamaría (para “Euskera o inglés”), entre otros.

²¹⁹ Art. 31 CC empresa Celta de Artes Gráficas [120 euros al año por hijo “en edad escolar (ESO incluida)”]; arts. 28 y 29 CC empresa Gráficas Estrella (176 euros anuales por hijo entre 4 y 16 años, duplicándose esta cuantía si se trata de “hijos disminuidos o deficientes”); art. 30 CC empresa Faro de Vigo (100 euros anuales para los trabajadores con “hijos en edad escolar, desde 1º a 6º de Primaria”); art. 59 CC empresa Editorial Iparraguirre (“hasta un tope de 60,10 euros anuales”); Ap. VI CC empresa Smurfit Ibersac, centro Iurreta, y CC empresa Smurfit Nervión (diversas cuantías, según nivel y tipo de estudios, y especificidades para el supuesto de “educación especial deficientes”); art. 31 CC empresa Editorial Cantabria (“50% del importe de los libros escolares para los hijos... en edad escolar obligatoria. Asimismo... una ayuda del 25% con un tope máximo de 50.000 pesetas para sufragar el importe de las matrículas de los hijos que cursen estudios universitarios o de Formación Profesional”); art. 66 CC empresa El Comercio (“ocho mil pesetas, por cada hijo” por “adquisición de los libros de estudios de Preescolar y escolar”); art. 27 CC empresa Gráficas Terrassa (8,95 euros mensuales por hijo hasta los 2 años, 13,29 euros de 2 a 4 años...); art. 16.5 CC empresa Celulosas de Asturias (fondo de 18.030,36 euros para hijos que realicen estudios universitarios, y de 3.005,06 para estudios de formación profesional fuera de la zona); arts. 52 y 53 CC empresa Editora Balear (6.811 pesetas mensuales por hijos en edad de guardería –con el tope para el conjunto del personal de 374.605 pesetas– y 13.623 pesetas por hijo en edad escolar hasta el término de la ESO –con tope de conjunto de 371.574 pesetas–); entre otros.

²²⁰ Art. 36 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez; art. 60 CC empresa PECSA; art. 22 CC empresa Diario de Teruel (75% de los gastos de matrícula del trabajador, “sin superar 60.000 pesetas”, y “ayudas por guardería, escolarización y estudios de hijos” con diversa cuantía según supuestos); art. 22.5 y 22.6 CC empresa Pastguren (“ayuda escolar de 1.100 pesetas/netas mes durante doce meses por hijo que cursa la enseñanza obligatoria”, así como el importe de las “matrículas o cuotas” del trabajador en los cursos “promovidos o patrocinados por la empresa”); arts. 42 y 47 CC empresa Kimberly Clark, planta de Aranguren [100% de la matrículas o cuotas del trabajador, o 60%, dependiendo de la vinculación de sus estudios con la actividad de la empresa; y 6,01 euros por mes e hijo que curse la enseñanza (LOGSE) durante los 10 meses del curso escolar].

²²¹ Art. 51 CC empresa Diario ABC (“costes de enseñanza y adaptación de los hijos sub-

Es bastante frecuente, por lo demás, que la ayuda (o su cuantía) se condicione a la obtención de un determinado rendimiento académico²²².

4.3. Asistencia jurídica

Generalmente, esta prestación (en régimen de dispensación del servicio o asunción del gasto correspondiente) se vincula siempre a supuestos de detención relacionados con el trabajo (“en ejercicio de su profesión y cumpliendo tareas para la empresa”²²³, lo que tiene significación sobre todo en el sector de la prensa, asumiendo entonces las empresas “los servicios jurídicos necesarios así como las fianzas correspondientes”²²⁴).

4.4. Economatos

Pocos Convenios se hacen eco ya de esta obligación, hasta el punto de que algunos incluyen declaraciones extintivas de la misma²²⁵. En los que la mantienen, sus preceptos se limitan a un vago reconocimiento del “derecho a los servicios de Economato”²²⁶, a la dotación por la empresa de un “Fondo” anual para este fin²²⁷ o al “pago de las cuotas que correspondan”²²⁸ (fundamentalmente, por “los servicios contratados” con tercero²²⁹), con aportación económica, en algún caso, del trabajador²³⁰.

normales... una vez deducidas las asignaciones que perciban por Organismos oficiales”); art. 52 CC empresa Prensa Malagueña (60,10 euros mensuales al trabajador –o directamente al centro que corresponda, en los casos de enseñanza o asistencia gratuita–); art. 28 CC empresa Sarrío Papel y Celulosa (el doble de la ayuda escolar).

²²² Art. 22.6 CC empresa Pastguren (decae el derecho por “motivo de un mal aprovechamiento de las enseñanzas que obliguen a repetir el curso”); art. 34 CC empresa Prensa Asturiana (“la ayuda dependerá... del aprovechamiento realizado en el curso anterior”); art. 35 CC empresa Federico Doménech (“100% curso aprobado, 75% en el caso de no aprobar la primera convocatoria de exámenes, 50% curso suspendido”); Cap. 6 CC empresa Azcoaga (“50% a la presentación de los justificantes de pago” y el restante “50% a la presentación de los certificados de aprovechamiento”); Cap. 6º CC empresa Gráficas Santamaría (“las subvenciones quedarán reducidas al 50% en caso de no aprobar”); etc.

²²³ Por todos, art. 41 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez.

²²⁴ Art. 21 CC empresa Prensa Alicantina; art. 40 empresa Editorial Prensa Valenciana; art. 50 CC empresa Editora Balear; art. 39 CC empresa Editorial Prensa Canaria; art. 43 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía; art. 26 CC empresa La Opinión de Tenerife; etc.

²²⁵ Art. 66 CC empresa Robert Bosch España (“El personal de la empresa renuncia a la institución de los Economatos Laborales indicada en el Decreto de 21 de marzo de 1958”).

²²⁶ Por ejemplo, art. 13.6 CC empresa Azcoaga.

²²⁷ Art. 32 CC empresa Gráficas Estrella (43.500 euros anuales); art. 29 CC empresa Onema Bolsas de Papel (“se entregará al Comité de empresa 340 pteasteas por mes y persona”).

²²⁸ Art. 6.1 CC grupo ENCE, centro de Huelva.

²²⁹ Art. 13.6 CC empresa Cartonajes Jabar; art. 43 CC empresa Naipes Heraclio Fournier.

²³⁰ Art. 61 CC empresa Editorial Iparraguirre (la “cantidad de abono inicial será a cargo del trabajador y el resto por cuenta de la empresa”).

4.5. Comedores de empresa o ayudas equivalentes

Y lo mismo cabe decir de los servicios o ayudas (en forma de “ticket”²³¹ o “vales de comida”²³²) en sustitución del comedor laboral²³³.

4.6. Actividades sociales, recreativas, deportivas y culturales

Menos extendidos aún están, por último, los fondos dispuestos por las empresas para este tipo de actuaciones y actividades que, por lo general, no se detallan²³⁴.

²³¹ Art. 41 CC empresa Multiprensa y Más (5,50 euros/día –a 2004–).

²³² Art. 38 CC empresa G y J España Ediciones (por valor de 7,06 euros).

²³³ Art. 6.8 CC grupo ENCE, centros de Madrid y CIT-Pontevedra (subvención “equivalente a la cuantía... exenta de IRPF para su percepción en forma de ticket restaurante”); art. 16.2 CC empresa Celulosas de Asturias (subvención del 60% del importe de la comida); art. 6.6 CC grupo ENCE, centro de Huelva (0,883 euros a cargo del trabajador, siendo el resto “hasta el total coste por comida... será bonificado por la Empresa”); art. 28 CC empresa Corporación Voz de Galicia (igual, con aportación de 1,95 euros por el trabajador); art. 34 CC empresa Onema Bolsas de Papel (31% del gasto a cargo del trabajador y 69% a cargo de la empresa).

²³⁴ Art. 37 CC Empresa Editorial Prensa Alicantina (fondo de 11.254 euros, cuya administración atribuye al Comité de Empresa); art. 37 CC empresa Editorial Prensa Valenciana (9.420,04 euros “siendo el administrador una comisión formada por miembros del Comité de Empresa y una persona de la empresa con voz, pero sin voto”); art. 70 CC empresa DAPSA Zaragoza (1.100 euros en 2004 para el “fondo cultural”); art. 33 CC empresa Editorial Prensa Canaria (300.561 pesetas/año para el “fondo social”, a disposición del Comité de Empresa); art. 57 CC empresa Diario El País (para el año 2002, 83,40 euros por trabajador/año, sobre una plantilla de 839 personas, cantidad a incrementar en los años 2003 y 2004 en el mismo porcentaje que los salarios); art. 74 CC empresa Ediciones Primera Plana... (“fondo social” para ayudas “en temas de carácter social”); art. 48 CC empresa Printer Industria Gráfica (“fondo social”); art. 33 CC empresa Papelera Navarra de Sangüesa (“aportación empresarial a la caja de compensación... (y a) la cabalgata de Reyes”); etc.

Capítulo XVII

COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO. MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. COMISIÓN PARITARIA

1.1. Una primera aproximación a la Comisión Paritaria

De conformidad con el art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, todo convenio colectivo estatutario debe contener una Comisión Paritaria; sin entrar, el precepto legal en mayores concreciones competenciales u orgánicas. Es más, entre las pocas que hace hay que destacar alguna incorrección. Exactamente, la referencia a que esta comisión debe estar formada por una representación de las partes negociadoras cuando, en realidad, el legislador debería haber empleado el término firmantes. No obstante, sobre este particular se volverá más adelante.

Pues bien, siendo la Comisión Paritaria contenido mínimo, necesario u obligatorio del convenio colectivo estatutario, todavía es posible encontrar convenios, debidamente publicados, que no incluyen en su clausulado referencia alguna a esta comisión. Ello, bastante habitual en los primeros momentos de nuestro actual sistema democrático de relaciones laborales, sorprende enormemente en la actualidad. Aunque se trate sólo de dos supuestos, merece la pena poderosamente llamar la atención sobre el hecho de que el Convenio Colectivo del Diario de Córdoba, SA y el Convenio Convenio de Euskalprint, SA no regulan el instituto de la Comisión Paritaria. Y ello es sorprendente por un triple motivo. En primer lugar, por el incumplimiento que supone de la norma

estatutaria; en segundo lugar, por el hecho de que los firmantes del convenio no son conscientes, con esta ausencia, de la significación y trascendencia que tiene la Comisión Paritaria de cara a una acertada y adecuada gestión del texto paccionado; y en tercer lugar, por poner de manifiesto, una vez más, la pobreza e inercia que caracteriza a la negociación colectiva española.

Dicha pobreza e inercia se deja sentir en la mayoría de los convenios colectivos de los sectores de Artes Gráficas y del Papel que, en términos generales y sin grandes ni acusadas diferencias entre ellos, se limitan a regular la Comisión Paritaria atendiendo a los parámetros y pautas tradicionales tanto desde un punto de vista funcional –es más, y esto es sumamente importante, todavía existen convenios en estos sectores que no atribuyen a la Comisión Paritaria ningún tipo de competencia¹– como orgánico. Ello no quiere decir que no se hallen algunas significativas excepciones; sobre todo a efectos de lo que se conoce como la administración del convenio colectivo.

El análisis de la Comisión Paritaria así como de las comisiones mono-gráficas se va a acometer atendiendo a los dos campos ya indicados, es decir, las competencias atribuidas a estos órganos y, por otro, sus aspectos orgánicos y procedimentales.

Antes de continuar se quiere realizar una precisión. Normalmente y siguiendo la terminología legal, se emplea, para referirse a este órgano de gestión del convenio colectivo, la denominación de Comisión Paritaria. Sin embargo, se ha observado que tanto en el sector de las Artes Gráficas como en el del papel, los signatarios de los acuerdos son bastante más proclives a utilizar una nomenclatura distinta pero, en cualquier caso, alusiva a su composición mixta. Así, son muchos los convenios que prefieren llamarla comisión mixta; sin perjuicio de que de se le añadan otros términos comprensivos de su ámbito competencial².

1.2. Aspectos orgánicos

Comenzando con los aspectos orgánicos, se va a iniciar la exposición aludiendo a un debate ya anunciado. Entre las escasas intromisiones legales en relación con la Comisión Paritaria se encuentra la exigencia de que ésta sea una representación de las partes negociadoras. Sin embargo, la aceptación, sin mayores cuestionamientos, del tenor legal conduciría

¹ Ni que decir tiene que ello no supone otra cosa que negar cualquier tipo de virtualidad práctica a este órgano de gestión del convenio colectivo. Por parte del sector del papel, cabe mencionar el Convenio de Sarrío Papel y Celulosa, SA que, además, hasta la excluye del contenido del acuerdo; mientras que por parte del sector de las Artes Gráficas, arts. 8 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA; 13 del Convenio de Cartonajes Vir, SA; 5 del Convenio de Faro de Vigo, SL y 6 del Convenio del Diario Segre, SL.

² En esta dirección, y por el sector de las Artes Gráficas, el Convenio Nacional de Artes Gráficas, Convenio Estatal de Prensa Diaria; Convenio Estatal de Prensa no Diaria o, en un ámbito inferior, Convenio Gallego de Editoriales. Por el sector del papel y por todos, el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

inevitablemente a resultados absurdos. Y ello porque no se puede identificar negociadores con firmantes del convenio colectivo. En la praxis, no es tan extraño que de los sujetos legitimados para negociar el convenio, de acuerdo con el art. 87 del ET, alguno de ellos, por los motivos que sean, se separe de esa negociación y, en consecuencia, no firme el correspondiente acuerdo colectivo. De ser así, en un primer momento, no parece lógico que se admita su intervención en el órgano paritario. Y no debe admitirse por la sencilla razón de que son los creadores y posteriores firmantes del pacto, conocedores del equilibrio contractual que encierra, los sujetos aptos para proceder a gestionar el convenio colectivo en su totalidad y en su unidad³. La presencia de sujetos ajenos a dicho equilibrio no sería más que un elemento contraproducente y disfuncional a la propia virtualidad de la Comisión Paritaria. Pues nunca debe perderse de vista que esta comisión, como representación de las partes firmantes durante la vigencia del convenio colectivo, se instituye con la finalidad de gestionar, en los términos fijados convencionalmente, el acuerdo en su unidad mediante pactos adoptados bilateralmente⁴.

Por consiguiente, los firmantes suelen, con cierta habitualidad, convertir la comisión negociadora y firmante en Comisión Paritaria⁵. Conversión que no significa que se esté ante un mismo órgano sino, simplemente y con todo, que los miembros, personas físicas, componentes de la primera pasan a formar parte de la Comisión Paritaria pero, ni que decir tiene, que se trata de dos órganos absolutamente distintos aunque sean muchos sus puntos de conexión. Esta opción, pese a lo dicho, no se aprecia como regla general en los sectores de las Artes Gráficas y del papel. De los convenios estudiados, pocos aluden al hecho de que los miembros de la Comisión Paritaria sean elegidos de entre los que formaron la comisión negociadora⁶. En otras ocasiones, y dentro del sector del Pastas, Papel y Cartón, los convenios se limitan a indicar que la comisión negociadora desig-

³ Partiendo de la inaceptada expresión legal, no resulta sorprendente que algunos convenios precisen que la Comisión Paritaria está compuesta por miembros pertenecientes a las “representaciones firmantes”. Es el caso, entre otros, de los arts. 11 del Convenio de Smurfit Nervión, SA y 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL.

⁴ MORALES ORTEGA, “La administración del convenio colectivo”, Madrid, 1998, p. 178.

⁵ Muy ilustrativo, a estos efectos, es el Capítulo IV del Convenio de Azcoaga, SA. Según el cual, “los miembros de la partes social y económica que suscriben el presente convenio quienes harán la interpretación adecuada”.

⁶ Así, hay convenios que taxativamente indican, como sería el caso del Convenio del Diario ABC, SL, que los miembros de la Comisión Paritaria serán elegidos “*todos ellos pertenecientes a la Comisión Negociadora del Convenio*”; igualmente, arts. 11 del Convenio de Prensa D’Osona, SA; 5 del Convenio de Editorial La Capital, SA y 6 del Convenio de Inducar, SA. Por el sector del papel, los arts. 11 del Convenio de Smurfit Nervión, SA; 8 del Convenio de Papresa, SA; 7 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren); 6 del Convenio de Celulosas Moldeadas Hartmann, SA y 11 del Convenio de Smurfit Iber-sac, SA (Centro de Iurreta). Junto a éstos, hay acuerdos que únicamente exigen que tal presencia exista en relación con alguno/s de sus miembros. En este último sentido, por ejemplo, el Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA, que establece que “*al menos, dos de cada representación serán elegidos de entre los que constituyeron la mesa negociado*

nará a los miembros de la Comisión Paritaria⁷, lo que no quiere decir, en ningún caso, que deba darse esa identidad entre los miembros de una y de otra.

1.2.1. Miembros de la Comisión Paritaria

Nada se descubre al afirmar que la Comisión Paritaria está compuesta por los vocales, que son los miembros natos y de pleno derecho dentro de este órgano⁸. Estos vocales, en algunas ocasiones, aparecen designados nominalmente en el texto del convenio colectivo, de lo que se encuentran determinados ejemplos en los acuerdos del sector de las Artes Gráficas⁹. Mientras que la otra opción barajada por los negociadores es que tal designación se produzca *a posteriori*¹⁰, ya sea por parte de las organizaciones firmantes, ya sea, en los convenios de empresa, por la dirección de la misma y la representación unitaria.

Junto a los vocales, se suele instituir la figura de los suplentes. Sin embargo, resulta muy sorprendente que el número de convenios que incluyen algún tipo de referencia a estos suplentes es muy reducido; y todos ellos del sector de las Artes Gráficas.

Pues bien, éstas son las personas, que sin ser miembros natos de la Comisión Paritaria, sustituyen a los vocales y, desde ese momento, adquieren la condición de miembros de pleno derecho; por tanto, con voz y voto. Pocos, como se acaba de indicar, son los convenios que contienen

ra del convenio". En otras ocasiones, los convenios se limitan a afirmar que dicha pertenencia de los miembros de la Comisión Paritaria a la comisión negociadora se realizará en la medida de lo posible –art. 5 del Convenio de Pastguren, SL– o como opción preferente –art. 6 del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU–.

⁷ Se trata del art. 3.1 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón y, con el mismo tenor, el art. 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa. En ambos casos, se establece que la Comisión Paritaria "*será nombrada por la Comisión negociadora del Convenio*".

⁸ El número de vocales varía, como es natural, entre un convenio y otro; siendo la regla mayoritaria la existencia de tres miembros por cada una de las partes. No obstante, se ha hallado, en convenios del sector de las Artes Gráficas, algunas comisiones paritarias compuestas sólo por dos miembros pertenecientes, lógicamente, a cada parte en la misma –arts. 10 del Convenio de Equipo de Información, SL y 8 del Convenio de Ediciones e Impresiones de Galicia, SA y los Capítulos 8 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL y IV del Convenio de Cartonajes Jabar, SA–.

⁹ Entre otros, la Disposición Adicional del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; Disposición Adicional del Convenio de Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA; Disposición Final del Convenio de La Voz de Avilés, SL; Cláusula Adicional del Convenio de Gráficas Santamaría, SA y Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA, y los arts. 7 del Convenio de Editorial Extremadura; 5 del Convenio de Papelera Navarra, SA; 8 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA y 64 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA.

¹⁰ Así, por ejemplo, la Disposición Adicional Primera del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL indica que "*las representaciones de la Comisión Paritaria habrán de ser elegidos en un plazo de siete días desde la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia*", lo que también se contiene en las Disposiciones Adicionales Primeras de los Convenios del Día de Toledo, SL y del Día de Cuenca, SA; por su parte, el art. 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL afirma que "*las partes firmantes designarán a los miembros de la Comisión Paritaria*".

esta figura pero es que, además, su regulación, en todos ellos, es sumamente parca. A lo más, los convenios se limitan a indicar que el suplente será “*nombrado por cada parte de entre sus representados*”¹¹ añadiéndose, en algún supuesto, que “*en el caso de la representación de los trabajadores, lo será de entre los miembros del Comité de Empresa*”¹².

Con respecto a los posibles restantes miembros de la Comisión Paritaria, los convenios son más favorables a su inclusión. Es el caso de las figuras del presidente, del secretario o de los asesores.

El presidente, normalmente, tiene como principal función la de dirigir el debate en el seno de la Comisión Paritaria. Lo normal es que el presidente sea elegido entre los vocales componentes de este órgano convencional¹³; y rara vez, de forma rotatoria entre cada una de las representaciones¹⁴. No obstante, hay convenios que se remiten, para la elección del presidente, a la forma y modo determinado por Ley¹⁵. Esta referencia convencional es de lo más curiosa, puesto que el legislador, en su tónica habitual en relación con la Comisión Paritaria, no contempla ninguna regulación con respecto a los miembros de esta comisión. Ello pone de manifiesto, otra vez, el desconocimiento de los negociadores de la realidad de la Comisión Paritaria.

En la medida en que la función primordial del presidente es la de moderar los debates dentro de la Comisión Paritaria, no resulta llamativo que algunos convenios sustituyan el término presidente por el de moderador. Ahora bien, esta práctica, en cualquiera de los sectores estudiados, no es ni habitual ni corriente. Así sólo se ha encontrado algunos supuestos aislados en Artes Gráficas¹⁶ y, sólo uno, en pastas, papel y cartón¹⁷.

El Secretario tiene, cuantitativamente, una mayor representación en la negociación colectiva de los sectores de la producción objeto de este estudio. La razón de esta mayor proliferación de la figura del secretario es lógica atendiendo a que se trata del o de los miembro/s de la Comisión Paritaria encargado/s de dar fe de lo acontecido en las correspondientes reuniones. Así pues, sus funciones pueden circunscribirse, fundamental-

¹¹ Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA; Disposición Adicional Primera de Zeroa Multimedia, SA o art. 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA.

¹² Art. 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA.

¹³ Convenio del Diario de Cádiz, SL, Europa Sur, SL, Diario de Jerez, SA y Joldis, SA. De igual modo, el art. 45 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA que, únicamente, añade que la elección del presidente se hará “*de mutuo acuerdo entre los miembros de la comisión*”.

¹⁴ Art. 8 del Convenio de Papresa, SA.

¹⁵ Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SL –curiosamente, extiende esta forma de elección también a la figura del secretario–.

¹⁶ Entre otros, arts. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares –en este convenio, el moderador será elegido por cada reunión de la Comisión Paritaria– o 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

¹⁷ En el art. 8 del Convenio de Papresa, SA, realmente, no se le llama moderador pero se afirma que actúa como tal.

mente, a dos. Por un lado, levantar acta de las reuniones y, por otro, todos los trabajos administrativos que entraña la Comisión Paritaria. Incluso hay convenios que instituyen, con este último propósito, una secretaría permanente¹⁸.

No es desconocida para los firmantes de los convenios, debido a las competencias atribuidas a la figura del secretario, la opción de designar dos secretarios¹⁹ —uno por cada una de las partes—. Sin embargo, la tónica general, en sendos sectores, continúa siendo la designación de un único secretario²⁰ y, además, elegido entre los vocales de la Comisión Paritaria²¹. A esta última afirmación se le puede plantear alguna excepción, eso sí muy puntual, como aquella contenida en el Convenio de Gráficas Estella, SA, que nombra secretario a “*un empleado del Departamento de Personal de la Empresa que se encargará de la elaboración de las actas*” —art. 8—.

Por último, hay que referirse a los asesores, es decir, a aquellas personas que se encargan del asesoramiento técnico, ocasional o permanente, de sus representados²². La tónica común de los sectores de la producción analizados es que se trate de asesores externos; sin embargo, se quiere resaltar, por lo curioso en relación con nuestra negociación colectiva, el art. 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA, que distingue entre asesores externos e internos. Estos últimos son “*personas que, adscritas a la plantilla de la empresa, puedan ser requeridas por cualquiera de las partes*” dejando la asesoría externa sólo para casos excepcionales y siempre “*previo acuerdo de ambas partes para designar las personas, establecer las condiciones y el alcance de su intervención*”.

¹⁸ Art. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares.

¹⁹ Art. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón editoriales y, en el sector de pastas, papel y cartón, art. 8 del Convenio de Papresa, SA.

²⁰ Arts. 3.2 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; 1.5.2 del Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva) y 3.2 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA; y en el sector de las Artes Gráficas, art. 47 del Convenio de Cataluña de empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros; Disposición Adicional Primera del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL o Disposición Adicional Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla).

²¹ Por todos y exclusivamente para el sector de las Artes Gráficas, arts. 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA; 45 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argialetxe, SA; y las Disposiciones Adicionales Primeras de los Convenios del Día de Toledo, SL; del Día de Cuenca, SA; de El Comercio, SA, o de Zeroa Multimedia, SA.

²² Arts. 3.2 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón y 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa. En las Artes Gráficas, Disposición Adicional Tercera de Convenio Estatal de Prensa Diaria; Disposición Adicional Primera de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Disposición Adicional Tercera del Convenio de Edicosma, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio del Día de Toledo, SL y Disposición Adicional Primera del Convenio del Día de Cuenca, SA.

Sea cual sea el caso, lo cierto es que los asesores no son miembros de la Comisión Paritaria, lo que les hace, por pura lógica, carecer de voto en la misma. De ahí que los convenios, principalmente de Artes Gráficas, establezcan que tienen voz pero no voto²³. No obstante, por su propia e indicada funcionalidad, no resulta necesaria tal aclaración; y muestra de ello es que la generalidad de los convenios colectivos se limitan a indicar el número de asesores²⁴ –aunque hay convenios que simplemente permiten su asistencia sin entrar en mayores concreciones²⁵– o la forma de ser designados²⁶; y a lo sumo, que el coste de los mismos correrá de cuenta de la parte que designe al correspondiente asesor²⁷.

1.3. Constitución de la Comisión Paritaria y reglamento de desarrollo

En cuanto a la constitución de la Comisión Paritaria, normalmente, los signatarios de los acuerdos colectivos tienen dos opciones. O bien, que

²³ Así, el art. 26 del Convenio del Diario de Jaén, SA establece que los asesores “*ten- drán derecho a voz*”; y, del mismo modo, arts. 9 del Convenio de Nueva Rioja, SA; 12 del Convenio de la Empresa Julián Sanz Soria, SL; 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; 6 del Convenio de la Voz de Galicia, SLU; y Disposición Adicional Primera del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL; Disposición Adicional Primera del Convenio de Zeroa Multimedia, SA y Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA.

²⁴ Por el sector del papel, el art. 3.2 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón establece que “*su número no podrá superar un tercio del número de miembros de cada una de las partes representadas*” en la Comisión Paritaria, y con igual número, el art. 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; y a nivel de empresa, arts. 9 del Convenio de la Empresa Daniel Aguiló Panisello, SA –dos asesores– o 3.2 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. Por el sector de las Artes Gráficas y, dentro de él, el de prensa, art. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares –“*las partes podrán ir acompañadas de asesores, con un número máximo de seis por cada una de ellas*”; Disposición Final Primera del Convenio Estatal de Prensa no Diaria –un asesor por cada parte–; art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales –tres asesores por cada parte–; art. 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales –cuatro por cada parte–; 5 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda –dos por cada parte-. El Capítulo IV de Cartonajes Jabar, SA establece que habrá “*tantos asesores como organizaciones sindicales tengan presencia en el comité de empresa*”.

²⁵ Entre los muchos convenios que pueden ser citados, cabe mencionar, en el sector de las Artes Gráficas, los arts. 46 del Convenio de Lérez Ediciones, SA; 8 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 11 del Convenio de Prensa D’Osona y 47 del Convenio de Cataluña de empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, enso- brado, etc en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros.

²⁶ Lo habitual es que la designación recaiga en las partes de la comisión; y en esta direc- ción, art. 3.2 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón. Más abundantemente en el sec- tor de las Artes Gráficas, Disposición Adicional Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria, que añade que serán designados “*libremente por cada una de las partes*”; términos utilizados, igualmente, por el art. 68 del Convenio de Multiprensa y más, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); art. 8 del Convenio de la Opinión de Málaga, SLU y Disposición Adicional Tercera del Convenio de Edicosma, SA.

²⁷ Por ejemplo, art. 8 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU.

dicha constitución se realice con la entrada en vigor del convenio; o bien, que se conceda un plazo, en el correspondiente convenio, para que las partes procedan a su constitución. Esta última opción ha sido detectada, primordialmente, en el sector de Artes Gráficas. Muchos de los convenios analizados prevén un plazo para la constitución de la comisión que varía, de uno a otro, yendo desde los 7 días a los 2 meses²⁸.

Las normas de actuación, junto a las procedimentales y orgánicas, de la Comisión Paritaria no siempre tienen reflejo en el clausulado convencional. Esto es, todos los temas conexiónados, principalmente, con su *modus operandi* –reuniones, convocatoria, procedimiento, etc– pueden ser acordados por la comisión negociadora y que, en consecuencia, se contengan en el convenio colectivo o, en cambio, que se delegue en la propia Comisión Paritaria la elaboración de su reglamento de desarrollo. Ello obliga a diferenciar entre reglamentos enclausulados y reglamentos autónomos²⁹. O sea, en función de que aparezcan o no contenidos en el texto del acuerdo paccionado. No obstante, hay que aclarar que, pese a no conceder a la Comisión Paritaria facultades para elaborar su reglamento de desarrollo, hay ocasiones, en las que los firmantes sí establecen una serie de reglas generales que, con posterioridad, son desarrolladas por el órgano paritario. Ahora bien, la ausencia absoluta de criterios y normas de actuación conduce a la Comisión Paritaria a ser totalmente inoperante al carecerse de disposiciones legales que suplan el abstencionismo convencional. Sin embargo, los firmantes de los convenios colectivos parece que no siempre son conscientes de ello, ya que se pueden encontrar referencias tales como el art. 40 del Convenio de Editorial Cantabria, SA, que afirma que la Comisión Paritaria “*se regirá en su funcionamiento en lo dispuesto en las normas legales*”.

En líneas generales, cabe afirmar que tanto en el sector de las Artes Gráficas como en el del pastas, papel y cartón lo habitual es que, cuando menos, se conceda a la Comisión Paritaria esa serie de pautas generales de actuación; sin perjuicio de la existencia de convenios más o menos detallistas a la hora de diseñar, por lo que ahora interesa, el proceder de la

²⁸ En este sentido, y aclarando que todos los plazos son desde la publicación del convenio en el correspondiente Boletín Oficial, los arts. 8 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA (7 días); 5 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (15 días); 26 del Convenio del Diario de Jaén, SA (“*veinte días hábiles*”) y, en el sector del papel, 9 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA (2 meses). Otros convenios preceptúan que el plazo se computa, en unos casos, desde la aprobación del convenio –por ejemplo, art. 55 del Convenio de AMCOR Flexibles España, SA (30 días)–; en otros, desde su firma –arts. 4.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, Manipulados del Papel, Manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales (un mes) o 4 del Convenio de Grafinsa (un mes)–; y un tercer grupo desde la entrada en vigor del convenio (art. 8 del Convenio de Papresa, SA).

²⁹ Sobre esta denominación, MORALES ORTEGA, “La administración...”, *opus. cit.*, p. 181.

Comisión Paritaria o, si se prefiere, el procedimiento de actuación³⁰. *Sensu contrario*, son muy pocos los convenios que facultan a esta comisión a elaborar, sin sujeción a criterios previos, su reglamento de desarrollo³¹.

1.4. Aspectos procedimentales

Parcelando este proceder de la Comisión Paritaria, se va a hacer alusión a todos aquellos aspectos procedimentales que, con mayor frecuencia, los convenios, otra vez sin distinciones significativas en función del sector, contemplan en su clausulado. Aunque también es cierto que el elevado número de convenios en el sector de las Artes Gráficas permite un mayor casuismo; y por otro lado, que los convenios del sector pastas, papel y cartón suelen ser más escuetos en la regulación de estos aspectos procedimentales.

En primer lugar, las reuniones de la Comisión Paritaria suelen tener carácter ordinario y extraordinario³². Mientras que las primeras³³ se cele-

³⁰ En Artes Gráficas, arts. 4.2 del Convenio Nacional Artes Gráficas, Manipulados del Papel, Manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; 4.3 del Convenio Gallego de Editoriales; 47 del Convenio de Cataluña de empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros; 8 del Convenio de Prensa y Revistas, SL; 8 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 56 del Convenio de AMCOR Flexibles de España, SA o Disposición Final Primera del Convenio de El Correo de Andalucía, SL. En el sector del papel, arts. 12 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta) y 12 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

³¹ Art. 45 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA, que afirma que “*tal como establece el Estatuto de los Trabajadores, esta Comisión determinará los procedimientos que estime más idóneos para conseguir la máxima eficacia práctica del Convenio*”. Sobre este precepto cabe realizar dos observaciones. Una primera, consistente en que esa efectividad práctica, y ante la ausencia casi total de referencias convencionales al proceder de la Comisión Paritaria, parece estar dirigida, en exclusiva, a este tema procedimental y de actuación; y una segunda, que no viene más que a resaltar el hecho de que, de nuevo, los firmantes de los convenios colectivos desconocen la realidad de la regulación legal de la Comisión Paritaria, puesto que el legislador, en este tema como en tantos otros referentes a este órgano paritario, se ha abstenido de cualquier mención delegando en los interlocutores sociales todo el desarrollo de la oportuna regulación. Esta delegación a favor de la Comisión Paritaria para la elaboración de su reglamento de actuación se contiene, igualmente, en los arts. 8 del Convenio de Ediciones

Deportivas Catalanas, SA y 6 del Convenio de la Corporación Voz de Galicia, SLU.

³² Art. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; con igual tenor, el art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales. En otras ocasiones, se indica que los asuntos tendrán carácter ordinario y/o extraordinario siendo el caso del art. 6 del Convenio de Inducar, SA.

³³ No debe ocultarse que existen convenios, fundamentalmente de Artes Gráficas, que no prevén ninguna reunión de carácter ordinario; por lo que sólo se celebrarán aquellas que sean solicitadas por las partes. Es el caso de la Disposición Transitoria Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; y arts. 9 del Convenio de Unidad Editorial, SA; 42 del Convenio de La Región, SA; 8 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 42 del Convenio de Onena Bolsas de Papel, SA; 8 del Convenio de Rotativa de Estella, SA; 9 del Convenio de Nueva Rioja, SA; 11 del Convenio de Prensa D’Osona, SA; 8 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA o 5 del Convenio de la Empresa Joaquín Ferrer y CIA, SL.

bran con la periodicidad prevista³⁴ —que, en algún caso, depende de la materia a tratar³⁵— en el convenio colectivo o aquélla, en su caso, que acuerden los miembros de la comisión en su correspondiente reglamento de desarrollo; las segundas, normalmente, son convocadas cuando así lo decidan las partes³⁶. Aunque esta última opción se ha extendido, con cierta frecuencia, en los convenios de Artes Gráficas y del papel también a las reuniones ordinarias.

En segundo lugar, la convocatoria de las reuniones exige, en un número importante de casos, la forma escrita, en la que se haga constar lugar, día, hora y orden del día³⁷. Esta convocatoria deberá ser enviada a todos los miembros componentes de la comisión.

En tercer lugar, los convenios suelen exigir un quórum para entender válidamente constituida la Comisión Paritaria. Quórum que, lógicamente, es distinto según se trate de la primera o segunda convocatoria³⁸.

En cuarto lugar, los convenios suelen señalar un plazo para que la Comisión Paritaria adopte el acuerdo³⁹; incluso hay convenios, que

³⁴ Así y entre otros muchos, la Disposición Final Primera del Convenio de Prensa no Diaria ordena una reunión cada dos meses; el art. 5 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda establece una reunión mensual o el art. 10 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Trabajo de Barcelona) fija reuniones ordinarias trimestrales. En ocasiones, el plazo se dilata como sería el supuesto del art. 8 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA, que establece que estas reuniones ordinarias se celebrarán cada seis meses y, en cualquier caso, “*siempre que una de las partes lo considere oportuno o ambas*” o el Capítulo IV del Convenio de Cartonajes Jabar, SA, que la amplía a “*una reunión una vez al año*”.

³⁵ Art. 47 del Convenio de Cataluña de empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros.

³⁶ Por todos, art. 5 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda y Capítulo IV del Convenio de Jabar, SA.

³⁷ Arts. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 47 del Convenio de Cataluña de empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros o 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

³⁸ El art. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares establece que, en primera convocatoria, se exige “*los dos tercios de la totalidad de los miembros de cada una de ambas representaciones*” y, en segunda convocatoria, “*la mitad más uno de los miembros de cada una de ambas representaciones*”; y con igual dicción, art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales. En otros casos, no se distingue entre primera y segunda convocatoria. Así el art. 47 del Convenio de Cataluña de empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc., en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros sólo afirma que se constituirá válidamente con la asistencia de “*la mayoría simple de cada representación*”. Y también en este último sentido, la Disposición Final Tercera del Convenio del Diario AS, SL. En otras ocasiones, se indica que es necesaria la presencia de 3 de los 4 vocales de la Comisión Paritaria —art. 11 del Convenio de Prensa D’Osona— ó 4 de los 6 —art. 11 del Convenio del Diario de La Mañana—.

³⁹ Por el sector del papel, art. 3.5 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón —15

diferencian en función de que se trate de materias ordinarias o extraordinarias⁴⁰. Plazo que, en muchas ocasiones, podrá ser incumplido cuando así “*lo acuerden las partes*”⁴¹. Sin embargo, no aparece contemplado los motivos permisivos de dicho incumplimiento. A lo sumo se establece que la ampliación se deba a la solicitud de alguna de las partes⁴².

En quinto lugar, y sin ningún género de dudas el más importante, debe indicarse que los acuerdos de la Comisión Paritaria son, sencillamente, el resultado de la negociación acaecida en su seno. Este modo de proceder, unido a las mayorías demandadas para alcanzar los acuerdos, dificulta sobremanera la adopción de los mismos. De ahí que el legislador, en 1994, rompiendo su tradicional abstencionismo en esta materia, incluyese en el art. 85.3.e), formando parte, por consiguiente, de la regulación convencional de la Comisión Paritaria, que debían establecerse los “*procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión*”. La importancia de esta inclusión exige un tratamiento algo más pormenorizado.

1.5. Adopción de acuerdos en el seno de la Comisión Paritaria

Sea cual sea la denominación de este órgano convencional, lo cierto es que se trata de una comisión bilateral, en la que representantes de los trabajadores y empleadores discuten, como única forma natural de actuar, o, si se prefiere, negocian los diferentes asuntos sometidos a ella. Pues bien, esta bilateralidad hay que conectarla con una de las pocas exigencias del legislador, es decir, la paridad. De hecho, y a pesar de la variedad de nomenclaturas convencionales, el legislador denomina esta comisión como Comisión Paritaria. Ahora bien, el tema se traslada a averiguar el propio concepto de paridad pues, atendiendo a los convenios colectivos analizados –pero es común a toda nuestra negociación colectiva–, dicha paridad se ha identificado con igual número de miembros por cada una de las partes que componen esta comisión. Identificación, que puede apreciarse tanto en el sector del papel⁴³ como

días–; y por el de Artes Gráficas, Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SA –10 días–; y arts. 26 del Convenio de Diario de Jaén, SA –10 días– ó 5 del Convenio de la Fábrica Nacional de moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda –1 mes–.

⁴⁰ Por ejemplo, el art. 6 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA indica que “*el plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días para asuntos extraordinarios y diez días para asuntos ordinarios, a contar desde su constitución*”.

⁴¹ Por todos, art. 3.5 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

⁴² El art. 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel, cartón y editoriales afirma que la Comisión Paritaria tiene un plazo de 15 “*a partir de la fecha en que se celebre la reunión que trate el tema objeto de la resolución, salvo que cualquiera de las partes requiera mayor plazo, en cuyo caso se ampliarán hasta un máximo de 30 días*” o, en el mismo sentido, el art. 11 del Convenio del Diario ABC, SL.

⁴³ Arts. 3.2 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 1.6 del Convenio de ENCE, SA (Madrid); 1.5.2 del Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva); 5 del

en el de las Artes Gráficas⁴⁴; siendo muy aislados los supuestos en los que la paridad no se asocia con dicha igualdad numérica⁴⁵.

En cambio, la paridad está conectada con el proceso de toma de decisiones en el seno de la Comisión Paritaria; de tal forma que se evite la adopción

Convenio de Pastguren, SL; 7 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren); 8 del Convenio de Papresa, SA; 3.2 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA; 6 del Convenio de Celulosas Moldeadas Hartmann, SA y 9 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA.

⁴⁴ En el sector de las Artes Gráficas, hay que diferenciar entre los subsumibles en el ámbito de la prensa, diaria o no, y los restantes. Así, en el primer grupo quedan incluidos, entre otros muchos, la Disposición Adicional Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria; Disposición Final Primera del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; y a nivel de empresa, Disposición Adicional Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Disposición Adicional Primera del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL; Disposición Adicional Primera del Convenio del Día de Toledo, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio de Zeroa Multimedia, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio del Día de Cuenca, SL; Disposición Final Primera del Convenio de El Correo de Andalucía, SL; Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA; y los arts. 7 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA; 7 del Convenio de Grupo de Negocios y Publicaciones, SL; 68 del Convenio del Diario de Cádiz, SL, Europa Sur, SL, Diario de Jerez, SA y Joldis, SA; 6 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA; 5 del Convenio de Faro de Vigo, SA; 9 del Convenio Unidad Editorial, SA; 42 del Convenio de La Región, SA; 8 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 11 del Convenio de Recoletos Grupo de Comunicación SA (y personal de redacción del Diario Deportivo Marca); 8 del Convenio de Prensa y Revistas, SL; 8 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 40 del Convenio de Editora Balear, SA; 6 del Convenio del Diario de Ibiza, SA; 20 del Convenio del Diario de Teruel; 6 del Convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón, SA; 8 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA; 10 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 8 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 6 del Convenio de Diario Segre, SL; 11 del Convenio de Prensa D'Osona, SA; 11 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 6 del Convenio de Inducar, SA; 6 del Convenio Corporación Voz de Galicia, SLU; 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL; 68 del Convenio de Multiprensa y más, SL; 26 del Convenio del Diario de Jaén; 11 de Diario ABC, SL; 45 del Herald de Aragón, SA; 6 del Convenio de ABC de Córdoba, SA y 10 del Convenio de Odiel Press, SL; así como el Capítulo 10 del Convenio de La Voz de Asturias, SA y Disposición Adicional Tercera de Edicosma, SA. Y en el segundo grupo, el art. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares; Disposición Transitoria Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra y art. 47 del Convenio de Cataluña de Empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros; en el ámbito empresarial, arts. 8 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; 37 del Convenio de Celtas de Artes Gráficas, SL; 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkarte, SA; 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 5 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda; 56 del Convenio de AMCOR Flexibles España, SA; 46 del Convenio de Lérez Ediciones, SL; 9 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 8 del Convenio de Rotativas de Estella, SA; 12 del Convenio de la Empresa Julián Sanz Soria, SL; 5 del Convenio de la Empresa Joaquín Ferrer y CIA, SL; 57 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA; 78 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA; y Capítulo 8 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL. Salvo puntuales excepciones, como el último de los convenios mencionados, la gran mayoría fija en tres el número de miembros por cada parte en la Comisión Paritaria.

⁴⁵ Por ejemplo y por todos, art. 40 del Convenio de la Editorial Cantabria, SA.

de acuerdos perjudiciales para alguna de las partes en esta comisión, y principalmente para los trabajadores. Ello se produce en el supuesto de que paridad se identifique con igualdad numérica pues bastaría, para la adopción de los acuerdos, el voto mayoritario de los miembros de la Comisión Paritaria, lo que puede propiciar, sin ningún género de dudas, conductas fraudulentas.

En consecuencia, la paridad hay que entenderla referida, única y exclusivamente, al método básico que ha de regir el funcionamiento de la Comisión Paritaria, lo que hace innecesario que exista simetría entre ambas representaciones en la Comisión Paritaria. Siendo esto así, el proceso de toma de decisiones en la correspondiente comisión exige, por así decirlo, una doble fase. En primer lugar, que cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria adopte, por independiente y unilateralmente, la decisión que considere oportuna y, con posterioridad, se proceda a negociar pero, con la importante consideración, de que cada una de ellas tiene un único voto. Conforme a este proceder, la discusión de la Comisión Paritaria sólo puede finalizar con acuerdo o desacuerdo.

Sin perjuicio de esa incuestionable realidad, los convenios de los sectores analizados, como se acaba de indicar, optan, claramente, por la igualdad numérica, lo que ha conducido a que se instituya, como norma general para la adopción de acuerdos, la regla de la mayoría. Ahora bien, esta regla se contiene, básicamente, en los convenios del sector de las Artes Gráficas⁴⁶, y dentro de éstos, en los de prensa⁴⁷.

Aún así, los signatarios de un número, tampoco desdeñable, de convenios colectivos, sólo de Artes Gráficas, son conscientes de que la paridad está vinculada al proceso de toma de decisiones. Ello queda constatado con expresiones convencionales tales como que *“los acuerdos se adoptarán conjuntamente entre las dos representaciones”*⁴⁸, *“los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación”*⁴⁹, *“cada representación tendrá un*

⁴⁶ Arts. 8 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 9 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 8 del Convenio de Rotativa de Estella, SA; 57 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA y 78 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA.

⁴⁷ Mayoría simple es exigida en los arts. 58 del Convenio de Prensa Malagueña, SA; 5 del Convenio de la Editorial La Capital, SL; 26 del Convenio del Diario de Jaén, SA; 10 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centro de Barcelona); y Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SA y Disposición Adicional Primera del Convenio de Zeroa Multimedia, SA; mientras que sin precisar el tipo de mayoría, arts. 8 del Convenio de Prensa y Revistas, SL; 8 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 9 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 6 del Convenio del Diario de Ibiza, SA; 11 del Convenio de Prensa D'Osona, SA y 68 del Convenio de Multiprensa y más, SA. Siendo regla, la mayoría absoluta, entre otros, en la Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA.

⁴⁸ Art. 4.2.1.3 del Convenio de Artes Gráficas, Manipulados del Papel, Manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y, con igual tenor, art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

⁴⁹ Art. 47 del Convenio de Cataluña de empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros. De forma parecida, art. 69 del Convenio del Diario de Cádiz, SL, Europa

*solo voto, acordado por la mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones*⁵⁰, *“los acuerdos de la comisión requerirán el voto más favorable del 60% de cada una de las representaciones”*⁵¹ o *“sus decisiones deberán ser adoptadas por mayoría simple de ambas partes”*⁵².

Junto a estas expresiones, hay otros convenios que exigen, para la validez de los acuerdos, la unanimidad. Aunque, en este caso, los Convenios de Artes Gráficas y del Papel presentan una proporción más equilibrada –nunca debe olvidarse el menor número de convenios en el último de los sectores mencionados–, la verdad es que, como se dirá inmediatamente, los signatarios de los acuerdos del sector de pastas, papel y cartón optan, de manera preferente, por la unanimidad; sin embargo, son los menos, ya que la mayoría de estos convenios no hacen referencia expresa, ni de ningún otro tipo, a la mayoría exigida para adoptar los correspondientes acuerdos en el seno de la Comisión Paritaria.

Dicho lo cual, hay que aceptar que la regla de la unanimidad respeta, al menos en los resultados que no en la forma, la paridad reclamada a este órgano convencional⁵³. Ello parece quedar contradicho si se tiene en cuenta preceptos convencionales que admiten que, de no conseguirse el acuerdo por unanimidad, podrá acordarse por mayoría simple, en cuyo caso debe hacerse constar en acta los votos particulares⁵⁴. No obstante, se trata de un supuesto aislado que, pese a neutralizar en cierta medida la afirmación vertida en torno a la unanimidad, no lo hace de tal forma que haga quebrar la identidad –se insiste, cuando menos, en atención a los resultados– entre unanimidad y exigencia de paridad.

Para finalizar, se quiere llamar la atención sobre una regla particular que se observa en un convenio provincial de Artes Gráficas. De acuerdo con ella, *“para las votaciones, cada parte integrante de la Comisión Paritaria ostentará la representatividad que tuviera en el Sector de Artes Gráficas de Bizkaia, vigente en cada momento”*⁵⁵.

Sur, SL, Diario de Jerez, SA y Joldis, SA y art. 11 del Convenio de Recoletos Grupo de comunicación, SA (Personal de Redacción del Diario Deportivo Marca).

⁵⁰ Art. 7 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA.

⁵¹ Disposición Final Tercera del Convenio Diario AS, SL.

⁵² Arts. 10 del Convenio de Odiel Press, SL y 6 del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU.

⁵³ Por el sector del papel, arts. 3.5 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 3.4 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA y 1.6 del Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva). En el sector de las Artes Gráficas, arts. 8 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA y 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkarte, SA; Disposición Adicional Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria; Disposición Adicional Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Capítulo 10 del Convenio de La Voz de Asturias, SA y Disposición Adicional Tercera del Convenio Edicosma, SA.

⁵⁴ Art. 11 del Convenio del Diario La Mañana, SA.

⁵⁵ Art. 4.1 del Convenio Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Bizkaia.

Desde siempre, los agentes sociales han incluido en los convenios colectivos procedimientos para solventar las discrepancias nacidas en la Comisión Paritaria. Discrepancias avivadas por el hecho de que la Comisión Paritaria reproduce, con demasiada frecuencia, las tensiones y enfrentamientos existentes en la comisión negociadora. Si a ello se une el método correcto de adopción de acuerdos, descrito anteriormente, no es de extrañar que esos procedimientos se presenten como absolutamente imprescindibles para la operatividad de la Comisión Paritaria. Ahora bien, el hecho de que dichos procedimientos quedasen en manos de la libertad negociadora de los signatarios de los acuerdos paccionados suponía que, en otras tantas ocasiones, no viniesen contemplados en el correspondiente convenio colectivo.

Como se ha adelantado, el legislador ha querido evitar ese fenómeno, con sus desafortunadas consecuencias para el devenir del propio convenio colectivo. Y a estos efectos, ha hecho preceptiva la inclusión de tales procedimientos. Eso sí, dejando absoluta libertad a los firmantes sobre la elección del oportuno procedimiento, con el que dar por finalizado el impasse negocial, al que ha podido llegar la Comisión Paritaria. Pese a esta libertad, los firmantes de los convenios colectivos reconducen tales procedimientos, fundamentalmente, a los medios extrajudiciales de solución de conflictos, es decir, conciliación, mediación y, particularmente, arbitraje.

La significación que para la gestión del convenio colectivo tiene instituir procedimientos para poner fin a las discrepancias nacidas en el seno de la Comisión Paritaria, no se ha visto correspondida, en los sectores de Artes Gráficas y del papel, con una presencia llamativa e importante del recurso a estos procedimientos. Esto es, la normalidad es que los firmantes de los convenios colectivos hayan hecho caso omiso de esta exigencia legal. No obstante, existen honrosas excepciones como las que se mencionan a continuación. Así, el Convenio Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares establece que, en caso de desacuerdo, “*ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación*”, añadiendo que el acuerdo alcanzado, de este modo, tendrá carácter vinculante para las partes –art. 4.2–⁵⁶. Por su parte, otros convenios colectivos se refieren a concretos medios extrajudiciales, ya sea el arbitraje⁵⁷, ya sea la medicación⁵⁸. Con cierta fuerza se ha implantado en los convenios del sector de las Artes Gráficas⁵⁹ y, en

⁵⁶ Las palabras de este precepto son reproducidas, entre otros, en el art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

⁵⁷ Entre otros, arts. 7 del Convenio del Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, SL; 10 del Convenio de Equipo de Información, SL ó 10 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA.

⁵⁸ Art. 9 del Convenio de La Vanguardia, SL.

⁵⁹ En esta dirección, los arts. 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA (PRECO); Convenio de Gestingraf, SAL (PRECO); 9 del Convenio de la Editorial del Pueblo Vasco, SA (PRECO); 40 del Convenio de la Editoria Balear, SA (Acuerdo Balear); 6

menor medida, en los de pastas, papel y cartón⁶⁰, las remisiones a los Acuerdos Autonómicos de Solución de Conflictos.

En ocasiones, los firmantes conceden a la Comisión Paritaria, entre sus competencias, el diseño de los correspondientes medios; sin que se precise ni oriente su labor. Por ejemplo, el convenio del Heraldo de Aragón, SA afirma, en su art. 45, que *“esta Comisión determinará los procedimientos que estime más idóneos...para solventar las discrepancias que pudieran producirse entre los miembros o partes integrantes, en sus decisiones”*.

Mucho más discutible es la opción contenida en el art. 1.6 del Convenio ENCE, SA. Según este precepto, *“en caso de empate, se seguirán los trámites legales correspondientes”*. Y es discutible por la sencilla razón de que la ley no contempla ningún procedimiento a estos efectos. Siendo así, se está mermando enormemente, por las razones ya conocidas, la efectividad de la Comisión Paritaria.

El tratamiento del valor del acuerdo de la Comisión Paritaria demanda alguna aclaración previa, puesto que no puede equiparse el informe de la misma, que solventa, por ejemplo, un conflicto aplicativo con aquellos otros, que suponen un perfeccionamiento del acuerdo paccionado y que son, por consiguiente, muestra de la llamada administración del convenio colectivo. Por este motivo, lo acertado será estudiar la naturaleza y valor de los acuerdos después del análisis del ámbito competencial de las comisiones paritarias.

1.6. Competencias de las Comisiones Paritarias y valor de sus acuerdos

De nuevo, el legislador realiza una delegación *in extenso* a los interlocutores sociales para diseñar el régimen competencial de las comisiones paritarias. De ahí que la labor de sistematización de las cláusulas convencionales, que regulan las funciones de las comisiones paritarias puede resultar, en un primer momento, complejo debido a la multiplicidad de competencias que los agentes sociales pueden atribuir a este órgano convencional. Sin embargo, en este tema, la negociación colectiva española en general, y los convenios colectivos de los sectores de Artes Gráficas y del papel en particular, resultan especialmente pobres; de tal modo, que se repiten, de manera continua, las mismas competencias de las comisiones paritarias, lo que agiliza, en gran medida, la mencionada sistematización.

Aunque tampoco puede ocultarse que, cada vez con más frecuencia, y buena prueba de ello son estos mismos convenios, se atribuye a la Comisión Paritaria facultades negociadoras, que han sido, desde siempre, una de las grandes cortapisas en el diseño del régimen competencial de las comisiones paritarias. Y a ello ha cooperado una doctrina del Tribunal

del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU (AGA); art. 78 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA (PRECO) así como la Disposición Adicional IV del Convenio de la Empresa Julián Sanz Soria, SL (Acuerdo Interconfederal de Cataluña).

⁶⁰ Art. 8 del Convenio de Papresa, SA (PRECO).

Constitucional limitadora de esas facultades negociadoras o, si se quiere, de administración del convenio colectivo. Es decir, la actividad de contenido negociador que –y esto es lo importante para legitimar esta competencia– “*tomando causa en el correspondiente acto de delegación, legitima a los firmantes, o a sus representantes, para la gestión del convenio colectivo en su unidad. Con esta gestión, los firmantes se aseguran la aplicabilidad del convenio mediante su continuo perfeccionamiento*”⁶¹.

Esta labor negociadora cobra especial relevancia partiendo de la base de que los convenios, en multitud de ocasiones, son, por definición, imperfectos. Imperfección fruto de los más diversos factores. Entre otros, la premura o las tensiones existentes durante la negociación o la necesidad de adaptar y/o revisar el convenio a lo largo de su período de vigencia. En cualquiera de estas ocasiones, los firmantes de los convenios colectivos pueden delegar y, por consiguiente, autorizar a la Comisión Paritaria –o a las comisiones monográficas– para negociar determinados aspectos, que perfeccionen el convenio. Cláusulas de administración del convenio colectivo, especialmente significativas se hallan, sobre todo aunque no exclusivamente, en los convenios del sector de las Artes Gráficas⁶². Dentro de éstas, se pueden descubrir cláusulas de adaptación⁶³,

⁶¹ MORALES ORTEGA, “La administración...”, *opus., cit.*, p. 124.

⁶² No cabe incluir dentro de estas facultades de administración, las competencias atribuidas por la Disposición Adicional Quinta del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa y por las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera del Convenio de Pastas, Papel y Cartón Guipúzcoa, bajo la denominación de mesa negociadora permanente, ya que dichas facultades negociadoras son concedidas a los sindicatos y patronales “*legitimadas para negociar, garantizándose en todo caso la participación en dicha mesa de todas ellas*”. De este modo, se trataría de un supuesto de negociación *ex novo* que, como tal, es ajena a la administración del convenio colectivo competencia, en exclusiva, de los firmantes del acuerdo o, en su caso, de sus representantes; y sobre todo y lo que es más importante, requiere del correspondiente acto de delegación que, en ningún caso, son estas disposiciones convencionales. Es más, dentro de estos argumentos, cabe añadir que las propias cláusulas de estos convenios colectivos hablan de denuncia de los anexos, o de cualquier otro apartado del acuerdo, sometido o que se pueda someter a la negociación de estas comisiones permanentes. Por el contrario, y con el propósito de ejemplificar, de manera correcta estas facultades de administración, se va a transcribir la Disposición Adicional del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. De acuerdo con ésta, “*se acuerda crear una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de cada parte para, en base a lo dispuesto en este Convenio, desarrollar: 1) Un reglamento de régimen de ascensos*”. En este caso sí se está ante una auténtica cláusula de administración convencional, puesto que supone delegar, mediante la correspondiente autorización, a una representación de los firmantes la integración del pacto; y para ello no se hace necesario ni la denuncia, ni que se acuerde por los sujetos legitimados en el momento de la oportuna negociación.

⁶³ Así, el art. 10 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SA afirma que la Comisión Paritaria “*negociará una modificación del texto del actual convenio, que permita la incorporación de los preceptos de la derogada Ordenanza que actualmente son de aplicación*” o el art. 11 del Convenio de Prensa D’Osona, SA, que le concede la facultad de adaptación del convenio a las reformas legislativas, que se puedan producir durante su período de vigencia. En términos bastante más amplios, el art. 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados del papel y cartón y editoriales al indicar que la Comisión Paritaria tendrá competencias para “*adecuar, corregir y cambiar las cláusulas y artículos que*

de desarrollo⁶⁴, de integración⁶⁵ o de actualización⁶⁶. En ocasiones, los convenios confieren a la Comisión Paritaria facultades de estudio⁶⁷ sobre materias de interés que, por los más diversos motivos, requieren de un tra-

considera necesario del presente convenio” y el art. 5 del Convenio de la empresa Joaquín Ferrer y CIA, SL.

⁶⁴ El art. 6 del Convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón, SA confiere a la Comisión Paritaria la competencia de “*desarrollar todas las medidas conducentes a la mejora de las condiciones de trabajo*”. Aunque, como se ha adelantado, esta facultad de administración no, necesariamente, tiene que recaer en la propia Comisión Paritaria. Así, el art. 18 del Convenio del Diario de Ibiza, SA afirma que “*la empresa se compromete a estudiar y revisar, en su caso, las distintas situaciones salariales y los posibles agravios comparativos existentes entre los trabajadores de su plantilla. Los acuerdos sobre esta cuestión se negociarán y pactarán entre la empresa y la representación de los trabajadores como desarrollo del presente convenio colectivo*” y, del mismo modo pero en relación con la definición o revisión de nuevas categorías laborales, art. 30 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA.

⁶⁵ La disposición Adicional Segunda del Convenio del Correo de Andalucía, SA recoge que “*en el plazo de vigencia del presente convenio la comisión mixta llevará a cabo la definición de las diferentes categorías que conforman la empresa*”. Con el mismo objetivo, la Cláusula Adicional del Convenio Gallego de Editoriales o, con una visión más amplia, la Disposición Adicional Primera del Convenio del Diario ABC, SL. Del mismo modo y por el sector del papel, el art. 9 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA cuando incluye, entre las funciones de esta comisión, la “*definición y valoración de los puestos de trabajo que pueda motivar la incorporación de nueva maquinaria o tecnología no contemplada en el presente Convenio*”; este tenor es recogido del art. 4.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. En relación con otros temas, la Disposición Adicional del Convenio del Heraldo de Aragón, SA establece que “*de acuerdo con las conversaciones habidas a lo largo de la negociación del presente Convenio, ambas partes se comprometen a que, tras su formalización, se continuarán periódicamente las reuniones de trabajo al objeto de tratar aquellos temas que hayan podido quedar pendientes de concreción o estudio y puedan ser susceptibles de acuerdo...y todos aquellos con posibilidad de ser asumidos y que puedan redundar en una mejor calidad de la acción social en el seno de la empresa*”. Concretamente, en el sector de las Artes Gráficas (Prensa) se ha apreciado la existencia de algunos convenios que postergan a la vigencia del convenio la elaboración de un Estatuto de Redacción; en tales supuestos, el esquema casi siempre responde a la creación, con posterioridad al convenio, de una comisión encargada de dicha actividad. Es el caso de la Disposición Final Primera del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA o el art. 17 del Convenio del Correo de Andalucía, SL. En otras ocasiones, tal estatuto se negocia directamente entre la empresa y el personal de redacción –art. 47 del Convenio de La Voz de Asturias, SA–.

⁶⁶ Arts. 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados del papel y cartón y editoriales; 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales; 4.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares ó 10 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centro de Barcelona).

⁶⁷ Art. 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados del papel y cartón y editoriales –“*estudio y, en su caso, resolución de temas pendientes en anteriores convenios*” o “*estudio sobre las puntuaciones de oficios complementarios*”, etc.–; art. 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL –“*proceder a un estudio detallado de las distintas categorías profesionales*”– o, en términos más generales, art. 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA –“*estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes*”–. Esta tarea de estudio no siempre está conferida, al menos directamente, a la Comisión Paritaria; de modo que el art. 30 del Convenio de Prensa D’Osona, SA establece que se acuerda estudiar, para próximos convenios colectivos, la posibilidad de suprimir el concepto antigüedad por otra fórmula de compensación alternativa.

tamiento pormenorizado; en unos casos, para incorporarlos, con posterioridad, al texto del convenio en vigor, y, en otros, para que formen parte de las negociaciones del futuro convenio colectivo.

Junto a estas competencias de administración y de estudio, los convenios colectivos suelen atribuirle, desde una visión más clásica, funciones de interpretación auténtica⁶⁸ del convenio –es la competencia, por excelencia, de la Comisión Paritaria en nuestra negociación colectiva, y en los sectores del papel⁶⁹ y de las Artes Gráficas⁷⁰ en particular. Tanto es así que

⁶⁸ Así la califican los arts. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales; 4.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 42 del Convenio de Onenas, Bolsas de Papel, SA y 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA.

⁶⁹ Arts. 3.4 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; 9 del Convenio de Smurfit Nervión, SA; 9 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta); 9 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA; 1.6 del Convenio de ENCE, SA (Madrid); 1.5 del Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva) y 3.3 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

⁷⁰ Arts. 26 del Convenio del Diario de Jaén, SA; 11 del Convenio del Diario ABC, SL; 45 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA; 6 del Convenio de ABC de Córdoba, SA; 10 del Convenio de Odiel Press, SL; 7 del Convenio de Ediciones Tiempo, SA; 7 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA; 7 del Convenio de Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, SL; 67 del Convenio del Diario de Cádiz, SL, Europa Sur, SL, Diario de Jerez, SA y Joldis, SA; 9 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SL; 6 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA; 9 del Convenio Unidad Editorial, SA; 42 del Convenio de La Región, SA; 8 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 7 del Convenio de Ediciones Zeta, SA; 8 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 8 del Convenio de Prensa y Revistas, SA; Capítulo 10 del Convenio de La Voz de Asturias, SA; 8 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 10 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 9 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 7 del Convenio de Editorial Extremadura; 6 del Convenio del Diario de Ibiza, SA; 10 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 6 del Convenio de Inducar, SA; 6 del Convenio de la Corporación Voz de Galicia, SA; 7 del Convenio de la Opinión de Tenerife, SL; 68 del Convenio de Multiprensa y más, SL; así como las siguientes Disposiciones. Disposición Adicional Tercera del Convenio del Diario de Córdoba, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio de Zeroa Multimedia, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA; Disposición Final Tercera del Convenio del Diario AS, SL; Disposición Adicional Primera del Convenio Editorial Andaluz de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SA; Disposición Adicional Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria; Disposición Final Primera del Convenio Estatal de Prensa no Diaria y Disposición Adicional Primera del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL. No ya en el subsector de la prensa pero sí aún en el de Artes Gráficas, Disposición Adicional Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa; art. 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; y Disposición Transitoria Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; y a nivel de empresa, arts. 5 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda; 5 del Convenio de Papelera Navarra, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; 8 del Convenio de Gráficas de Estella, SA; 9 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 8 del Convenio de Rotativas de Estella, SA; 8 del Convenio de Estampaciones Cusam; 57 del Convenio de Editorial Leoncio Rodríguez, SA; 78 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA u 86 del Convenio de Robert Bosch España, SA, que la llama tarea de “*interpretació o aclariment*”; y los capítulos 8 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL y IV del Convenio de Cartonajes Jabar, SA.

se está convirtiendo en casi la única competencia—, de aplicación del convenio⁷¹, de resolución de conflictos individuales y/o colectivos⁷² —aunque lo habitual sea que se reduzca a los colectivos⁷³—, a través de mecanismos como la conciliación⁷⁴, la mediación y/o el arbitraje⁷⁵ —con una clara primacía de la conciliación sobre cualesquiera de los otros dos—, ya sea individualmente o varios de ellos⁷⁶, y, por último, labores de vigilancia del cumplimiento del convenio⁷⁷.

⁷¹ Disposición Final Tercera del Convenio del Diario AS, SL; art. 11 del Convenio del Diario ABC, SL; art. 7 del Convenio de Ediciones Tiempo, SA; art. 9 del Convenio de Unidad Editorial, SA; art. 7 del Convenio de Ediciones Zeta, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL; art. 9 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA o art. 8 del Convenio de Rotativas de Estella, SA.

⁷² Arts. 26 del Convenio del Diario de Jaén, SA; 67 del Convenio del Diario de Cádiz, SL, Europa Sur, SL, Diario de Jerez, SA y Joldis, SA; 6 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA; 47 del Convenio de Cataluña de empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros; 10 del Convenio de Equipo de Información, SL o 10 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA —estos dos últimos sin matizar el tipo de conflictos sometidos al dictamen de la Comisión Paritaria—.

⁷³ Disposición Adicional Tercera del Convenio del Diario de Córdoba, SA; art. 4.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; y por el sector del papel, los arts. 10 de los convenios de Smurfit Nervión, SA y Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta).

⁷⁴ Sin perjuicio de alguna excepción, esta labor conciliadora de la Comisión Paritaria domina claramente el sector de las Artes Gráficas. Así, arts. 6 del Convenio de ABC de Córdoba, SA; 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA; 42 del Convenio La Región, SA; 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL —este precepto extiende la conciliación a los conflictos individuales y colectivos—; 7 del Convenio de Editorial Extremadura; 20 del Convenio del Diario de Teruel; 9 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 6 del Convenio de Inducar, SA; 57 del Convenio de la Editorial Leonceo Rodríguez, SA; 78 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA y Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SL.

⁷⁵ Por todos, arts. 86 del Convenio de Robert Bosch España, SA y 8 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA.

⁷⁶ Arts. 47 del Convenio de Cataluña de empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc en plástico, cartón u otros materiales así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros; 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA —conciliación y arbitraje—; 5 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda o 6 del Convenio Corporación Voz de Galicia, SLU —mediación y conciliación—. En el sector del papel, arts. 9 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA; 1.6 del Convenio de ENCE, SA (Madrid) y 5 del Convenio de Pastguren, SL —mediación y arbitraje—.

⁷⁷ Arts. 45 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA; 6 del Convenio de ABC de Córdoba, SA; 7 del Convenio de Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, SL; 10 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 20 del Convenio del Diario de Teruel; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; 6 del Convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón, SA; 6 del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU y 78 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA; y Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SL y Disposición Adicional Primera del Convenio de Zeroa Multimedia, SA. Y del sector del papel, arts. 3.3 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA y 1.6 del Convenio de ENCE, SA

Igualmente, la Comisión Paritaria será competente en aspectos más concretos del marco de relaciones laborales regulado por el convenio colectivo. Entre estos últimos, y otros muchos, se puede resaltar los de realizar propuestas en relación con el ingreso y la promoción en la empresa⁷⁸; la resolución de reclamaciones nacidas de la relación de puestos de trabajo⁷⁹; valoración de puestos de trabajo⁸⁰; control y vigilancia de la regulación convencional sobre horas extraordinarias⁸¹; o, para finalizar, “*velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas de acción positiva*”⁸².

No son pocos los convenios que finalizan el elenco de funciones de la Comisión Paritaria con una cláusula de cierre en virtud de la cual se le encomienda a este órgano “*cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio*”⁸³ o “*cuantas cuestiones de mutuo acuerdo le sean sometidas por las partes*”⁸⁴.

Teniendo en cuenta este ámbito competencial, hay que concluir que todos aquellos acuerdos de la Comisión Paritaria, productos de la negociación, destinados a perfeccionar, en cualquiera de sus manifestaciones, el pacto tendrán el mismo valor que el propio convenio colectivo debiéndose depositarse, registrarse y publicarse en el boletín oficial correspondiente; en definitiva, se incorporan a la norma convencional⁸⁵.

(Madrid); y en el ámbito superior a la empresa, arts. 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa y 3.4 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

⁷⁸ Art. 9 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SA.

⁷⁹ Art. 51 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA.

⁸⁰ Art. 7 del Convenio Editorial de Extremadura, SA.

⁸¹ Art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

⁸² Art. 4.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares y art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

⁸³ Art. 5 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda; 10 del Convenio de Odiel Press, SL y 4.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

⁸⁴ Disposición Adicional Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Disposición Transitoria Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra y art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales. Y en el ámbito del papel, art. 3.4 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

⁸⁵ En la medida en que en el sector de las Artes Gráficas predominan las cláusulas de administración es lógico que sean sus convenios, igualmente, los que preceptúen esta posibilidad. En esta dirección, el art. 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales –los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán “*la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente convenio*”–; la Disposición Adicional Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa –en relación con los acuerdos de la comisión en materia de categorías afirma que éstos “*se considerarán parte [del convenio colectivo] debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación*”– o, con similares términos, el art. 12 del Convenio de Diario Segre, SL. Este último indica que la clasificación y la definición por categorías se elaborará conjuntamente entre la empresa y el comité y, con posterioridad, el acuerdo se incorporará como anexo al convenio colectivo. No obstante, también se puede encontrar algún supuesto en el sector del papel como el art. 27 del Convenio de la SA Industria Celulosa Aragonesa.

Por su parte, los acuerdos fruto de la labor de interpretación aplicada llevada a cabo por la Comisión Paritaria aún cuando vinculantes, como dicen los convenios principalmente del papel⁸⁶, no están impidiendo, como tampoco podría ser de otro modo, el acceso de las partes interesadas –a las que se enviará acta de la resolución⁸⁷– a los órganos jurisdiccionales⁸⁸; de ahí que se configure como un trámite preceptivo y previo a éstos⁸⁹. Los juzgados y tribunales verán en el informe de la Comisión Paritaria una prueba valiosa –nunca debe perderse de vista que se está ante una interpretación auténtica– que, si bien no les puede vincular, seguramente sí condicionará su resolución.

⁸⁶ Entre otros muchos, arts. 13 del Convenio de Smurfit Nervión, SA y 13 de Smurfit Ibersac, SA (Centro Iurreta).

⁸⁷ Todos los sectores aluden al tema. Arts. 4.2 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 3.5 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón o Disposición Adicional Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria.

⁸⁸ Por todos, arts. 8 del Convenio de Prensa y Revistas, SL y 8 de Prensa Alicantina, SA. También es cierto que en alguna ocasión los firmantes suelen instituir que, tras la intervención de la Comisión Paritaria, y como vía previa a la judicial, se acuda a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos contenidos en cualesquiera de los Acuerdos alcanzados al efecto. Así, el art. 5.3 del Convenio de Pastguren, SL postula que “*las partes acuerdan, una vez agotada la vía de la Comisión Paritaria, recurrir a los procedimientos de resolución de conflictos (PRECO)*”.

⁸⁹ Con diferente terminología pero igual voluntad los convenios de los sectores analizados convierten, en bastantes ocasiones, a la Comisión Paritaria en una instancia previa, preceptiva e inexcusable a la vía judicial. Por el sector de papel, se puede mencionar los arts. 3.4 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; 1.5 del Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Madrid); 9 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA; 10 del Convenio de Smurfit Nervión, SA; 10 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta) y 3.3 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. Mientras que por el sector de las Artes Gráficas, los arts. 4.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 47 del Convenio de Cataluña de empresas dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc en plástico, cartón u otros materiales así como encodados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros; 11 del Convenio del Diario ABC, SL; 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkarte, SA; 7 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA; 8 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 6 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA; 26 del Convenio del Diario de Jaén, SA; 8 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 8 del Convenio de Prensa y Revistas, SL; 6 del Convenio del Diario de Ibiza; 9 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 8 del Convenio de Rotativas de Estella, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; 8 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA; 11 del Convenio Diario La Mañana, SA; 12 del Convenio de la Empresa Julián Sanz Soria, SL; 6 del Convenio Inducar, SA; 57 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA; 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL; 68 del Convenio de Multiprensa y más, SL; y las Disposiciones Adicionales Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Primera del Convenio de Zeroa multimedia, SA; Primera del Convenio de El Comercio, SA; Primera del Convenio del Día de Toledo, SL; Primera del Convenio del Día de Cuenca, SA y Tercera del Convenio de Edicosma, SA; y en el ámbito nacional, Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria.

2. SUBCOMISIONES Y COMISIONES MONOGRÁFICAS

Aunque suele ser habitual la equiparación entre subcomisiones y comisiones monográficas, éstas responden a realidades distintas de acuerdo con el contenido de los convenios colectivos. Las subcomisiones no son más que expresiones de la descentralización, por razón de la materia o del territorio, de la Comisión Paritaria e, incluso, de las propias comisiones monográficas. En cambio, las comisiones monográficas son órganos convencionales con autonomía y sustantividad propia que crean los firmantes del pacto con el propósito de atender, fundamentalmente, a concretas materias, que requieren de un tratamiento particularizado. Así, la diferencia clave entre estos dos órganos radica en su independencia y autonomía. Ello se aprecia, sobre todo, en el hecho de que mientras que los acuerdos de las comisiones monográficas adquieren validez por sí mismos; por el contrario, los de las subcomisiones necesitan, ineluctablemente, del refrendo de la Comisión Paritaria o, en su caso, de la monográfica.

En los sectores de Artes Gráficas y del papel predominan las comisiones monográficas siendo muy residuales los casos de subcomisiones. Esto es, son muy pocos los convenios, y todos del sector de las Artes Gráficas, que hacen uso de esa posibilidad descentralizadora que, sin embargo, coopera de manera significativa a la operatividad de la gestión del convenio colectivo. En concreto, tales subcomisiones se encuentran en el Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares, en el Convenio Gallego de Editoriales y, a nivel de empresa, en el Convenio de Prensa D´Osona, SA. Ahora bien, en ninguno de estos supuestos, los firmantes han diseñado un completo y acertado marco de competencias y mecanismos de actuación de las correspondientes subcomisiones. Simplemente, se limitan a exponer, en términos absolutamente genéricos, que tales subcomisiones son creadas –o pueden ser creadas por la Comisión Paritaria– *“para tratar temas concretos y predeterminados ...[sus] ponencias...serán presentadas a la Comisión Paritaria... [teniendo un] mero carácter consultivo”*. En el primero de los convenios indicados además, y bajo la apariencia de una comisión monográfica, se instituye una subcomisión denominada comisión de estudios de sector, cuyos acuerdos requieren necesariamente de la aprobación de *“la comisión mixta” o de la “comisión negociadora, en su caso”* –art. 15–.

Por su parte, y desde un punto de vista orgánico, procedimental o competencial, las comisiones monográficas no presentan particularidades, en relación con la Comisión Paritaria, dignas de especial mención. Sólo, la mayor complejidad de la materia, su minuciosidad o cualquiera otra razón de esta naturaleza justifica su creación en el convenio colectivo. A diferencia del caso de las subcomisiones, los convenios, tanto de Artes Gráficas como del Papel, son más proclives a incluir en su clausulado comisiones monográficas. Entre ellas cabe destacar las siguientes:

Comisión de Categorías⁹⁰, Comisión Paritaria de Estructura⁹¹, Comisión de Ascensos⁹², Comisión Técnica-Paritaria⁹³, Comisión de Valoración⁹⁴, Comisión Técnica –con esta denominación se encuentran comisiones con distintas funciones en diversos convenios colectivos⁹⁵–, Comisión de Actualización de las Categorías, encargada de la “*adaptación real de las diferentes actividades recogidas dentro del ámbito funcional del Convenio a la realidad sectorial y nuevas necesidades, adoptando lo que las partes acuerden, para así subsanar la problemática de encuadramiento que existe en la actualidad*”, y sus acuerdos se incorporarán al Convenio “*a través de su publicación en el BOE*”⁹⁶; Comisión de Contratación, cuya función es el “*establecimiento y supervisión de los criterios a seguir para la utilización de las diferentes modalidades de contratación en la empresa, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento*”⁹⁷, o, para terminar, la Comisión de Relaciones Humanas, creada para conocer de “*todos aquellos supuestos de orden social y humano en sus facetas individuales o colectivas*”⁹⁸.

Se ha excluido de la anterior enumeración una de las comisiones que en los sectores tanto del papel como de las Artes Gráficas –al igual que en el resto de la negociación colectiva española– tiene una mayor incidencia. Se trata de las Comisiones de Formación⁹⁹; y en particular las creadas a raíz de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua¹⁰⁰.

⁹⁰ Art. 56 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

⁹¹ Art. 75 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA. Esta comisión tiene como función el estudio y la propuesta de modificación o creación de niveles para adaptarlos a las necesidades de producción de la empresa; si de ello se deriva una modificación de la estructura salarial de la empresa, esta comisión debe proceder a la oportuna modificación; y de no alcanzarse el acuerdo en el plazo de tres meses, los firmantes del acuerdo deciden someterse a la mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña y, de persistir la falta de acuerdo, se valorará la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje.

⁹² Art. 14 del Convenio de la Editorial del Pueblo Vasco, SA.

⁹³ Disposición Adicional Primera del Convenio de Celulosas Moldeadas Hartmann, SA. Esta es creada “*para el estudio de los puestos de trabajo y sus categorías*” y la Disposición Adicional Tercera de este mismo convenio instituye otra comisión monográfica, ésta vez, para el “*estudio sobre el contrato de sustitución y el calendario del año 2001 para el personal de 3 turnos y jornada partida*”.

⁹⁴ Arts. 20 de los convenios de Smurfit Nervión, SA y de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta).

⁹⁵ Por ejemplo, en la Disposición Transitoria Primera del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda se le atribuye la competencia de estudiar y discutir “*la evolución y ajuste a largo plazo de la fábrica*”.

⁹⁶ Art. 16 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

⁹⁷ Art. 19.10 del Convenio del Diario El País, SL.

⁹⁸ Art. 62 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. Esta comisión reproduce aspectos orgánicos de la Comisión Paritaria como su composición, sus miembros o sus reuniones.

⁹⁹ Entre otros, arts. 40 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros, SA (Centros de Barcelona); 74 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA; 24 del Convenio de Robert Bosch España, SA; 13 del Convenio del Correo de Andalucía, SL o 24 del Convenio de Editorial de Prensa Canaria, SA. Así como en el sector del papel y por todos, art. 17.1 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

¹⁰⁰ Acuerdo de Adhesión del Sector de las Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares al III Acuerdo Nacional de Formación

Comenzando por estas últimas, hay que aludir a la Comisión Paritaria Sectorial de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares para el III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El régimen de esta Comisión Paritaria que, el propio acuerdo de constitución, define como “*órgano de administración del*” III ANFC, se puede esquematizar en los siguientes términos; y siempre teniendo en cuenta que, aunque sean comisiones especializadas por razón de la materia, reproducen, en esencia, el tratamiento que los negociadores dan a la Comisión Paritaria.

Desde un punto de vista orgánico, hay que destacar su carácter paritario unido, como siempre, a la simetría numérica; así como la presencia de las figuras de los vocales, suplentes, secretario, presidente y asesores. Sólo destacando aquellos puntos, que gozan de una regulación distinta, cabe resaltar, entre otros, que el presidente, pese a ser miembro de la Comisión Paritaria, no tendrá voto de calidad –art. 4 del Acuerdo–. Se admite la posibilidad, a efectos de futuras subcomisiones, de que la comisión de formación instituya grupos de trabajo “*en los términos que en cada caso se acuerde*” “*para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas*” –art. 7 del Acuerdo–.

Por lo que respecta a las reuniones, pocas novedades presenta la regulación de esta comisión. Sin duda es bastante más completa y pormenorizada; así se establece, entre otros temas, el carácter ordinario y extraordinario de las reuniones celebrándose las primeras una vez al trimestre mientras que las segundas “*cuando así lo soliciten las partes*” –art. 8 del Acuerdo–. Se exige, con independencia del tipo de reunión, un quórum de un tercio de la “*totalidad de los miembros de cada una de las representaciones*”. Pero lo más significativo es que los acuerdos deben ser adoptados por “*mayoría simple de cada una de las partes*”. Así se está garantizando que la comisión sea realmente paritaria. En cuanto a las discrepancias en su seno, éstas son resueltas, conforme al propio III ANFC, por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

Desde un punto de vista funcional, esta comisión diseña su ámbito competencial en función de las directrices y pautas contenidas en el ANFC¹⁰¹.

Continua y la creación de la necesaria comisión de formación continua; igualmente, los convenios nacionales de Pastas, Papel y Cartón y de Prensa Diaria. Una Comisión de esta naturaleza también se contiene en el art. 73 del Convenio de Artes Gráficas e industrias Auxiliares, Manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa –esta comisión tiene “*por objeto promover la formación profesional continua en el sector, evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia*”, de mismo modo, se prevé la creación de comisiones de formación a nivel de empresa para conocer de esta materia en el seno de la unidad empresarial y, de igual modo y en el sector del papel, se crea esta comisión en el art. 72 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa.

¹⁰¹ El art. 9 del Reglamento de Funcionamiento de esta Comisión Paritaria indica que sus funciones “*conforme a lo establecido en el artículo 18 del III*” ANFC “*serán las siguientes: a) Velar por el cumplimiento del acuerdo en el sector de Artes Gráficas, manipulados de papel y cartón, ediciones e industrias auxiliares. b) establecer los criterios orientativos para*

Sus facultades se pueden resumir fundamentalmente en cuatro. En primer lugar, tareas de averiguación de necesidades formativas; en segundo lugar, labores de fijación de los criterios guía de los correspondientes planes formativos; en tercer lugar, emisión de informes sobre los planes agrupados de empresa, planes de empresa y permisos individuales; y en cuarto y último lugar, pero no por ello de menor importancia, asegurar el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de las Artes Gráficas, manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Como es de esperar, las comisiones sectoriales nacionales constituidas en el subsector de la prensa, diaria o no; así como en el sector de pastas, papel y cartón no presentan, ni orgánica ni funcionalmente, diferencias llamativas o acusadas¹⁰². Por esta razón se dan por reproducido todas las consideraciones realizadas en párrafos precedentes.

la elaboración de los planes de formación correspondientes a su ámbito, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias: i) prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar en sector. ii) orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones. iii) enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados o asociados, entendiéndose por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas administraciones públicas). iv) Criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional y sus conexión con el sistema nacional de cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de formación continua del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones. c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodológicas aplicables a la formación continua en el sector a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de medidas complementarias y de acompañamiento a la formación. d) Emitir informe sobre los Planes Agrupados Sectoriales de Formación, así como sobre la Medida Complementaria Acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o Acuerdo Estatal de referencia, elevándolo a la Fundación Tripartita para que esta elabore la propuesta de resolución. e) Trasladar a la Fundación Tripartita informe sobre los planes de empresa amparados por convenio colectivo o acuerdo específico estatal de referencia en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria. f) Emitir informe en relación con los permisos individuales de formación cuando el convenio colectivo aplicable al solicitante sea de empresa de ámbito estatal y contemple esta competencia. g) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita. h) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como en el Ministerio de Educación y Cultura y, especialmente, los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse. i) Aprobar su Reglamento de Funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua. j) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 14.2 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua. k) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de formación continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones. l) Realizar una memoria anual de la aplicación del acuerdo así como la evaluación con las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente”.

¹⁰² Como meras curiosidades, cabe indicar, por ejemplo, que en la Comisión Sectorial del Prensa Diaria, el cargo de presidente tendrá una duración de un año siendo detentado de

En relación con las comisiones monográficas de formación contenidas en los convenios de ámbito inferior, hay que decir que estas tienen un papel protagonista en el diseño y seguimiento de los planes formativos. Entre sus funciones se pueden reseñar su intervención “*en la detección de las necesidades de formación de la empresa*” –normalmente, en colaboración con la dirección de la misma¹⁰³; el “*estudio, análisis y colaboración en las políticas de formación*”¹⁰⁴; la determinación de “*qué cursos son de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador*”¹⁰⁵; la gestión de los “*fondos de formación y de organizar cursos*”¹⁰⁶; la ejecución y gestión de los planes formativos¹⁰⁷ o el “*seguimiento de los planes de formación*”¹⁰⁸ y, en definitiva, decidir sobre “*la política y estrategia formativa*” de la empresa¹⁰⁹.

3. MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

3.1. Introducción

Tradicionalmente el estudio de los medios extrajudiciales de solución de conflictos ha estado vinculado, de manera inexorable, con el órgano de gestión del convenio que es la Comisión Paritaria. Sin embargo, se trata de una vinculación que sólo debe ser admitida en parte. Quiere ello decir que la Comisión Paritaria, como se ha visto en páginas precedentes, cumple una importantísima función como instancia de resolución de conflictos. Pese a ello es demasiado simplista identificar medios extrajudiciales y Comisión Paritaria, ya que los primeros suponen una realidad mucho más amplia. No sólo desde los propios y conocidos institutos –conciliación, mediación y arbitraje– sino también, y esto es lo que se quiere resaltar en estos momentos, desde el juego, que conceden a los interlocutores sociales para diseñar e instituir sistemas, se supone que cada vez más perfeccionados, de solución de las controversias. Sin que se pueda dudar esta histórica pretensión de dichos agentes sociales por crear un ordenamiento sindical perfecto, lo que supone, entre otras cosas, la autoatribución de los

forma rotatoria por cada una de las partes en la comisión –art. 4– o que los acuerdos serán adoptados por unanimidad –art. 8–.

¹⁰³ Art. 13 del Convenio del Correo de Andalucía, SL.

¹⁰⁴ Arts. 24 del Convenio de Prensa Canaria, SA; 17.1 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA o 74 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

¹⁰⁵ Art. 38 del Convenio de Euskalprint, SA.

¹⁰⁶ Art. 8 del Convenio de Editoriales de Galicia.

¹⁰⁷ Art. 40 del Convenio de La Voz de Asturias, SA o Disposición Adicional Tercera del Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva). Esta Disposición añade a esta competencia, las siguientes: “*a) Recibir información de los planes anuales de formación antes de su aprobación. b) Aportar a la Dirección las sugerencias que considere oportunas para su mejora antes de su implantación. c) d) Participar en la evaluación de los resultados finales de la aplicación del plan y en la corrección de las desviaciones*”.

¹⁰⁸ Art. 30 del Convenio del Diario ABC, SL.

¹⁰⁹ Art. 65 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

mecanismos de resolución de conflictos, resulta enormemente sorprendente la pobreza de contenidos convencionales, tanto en el sector de las Artes Gráficas como en el sector del papel, en relación con esta materia.

Antes de continuar es necesario precisar, en un triple sentido, esta última afirmación. Y esa precisión es fruto del estudio realizado de la Comisión Paritaria. Así pues, la primera de las consideraciones no es otra que la significación concedida, de forma más o menos igual en cada uno de los sectores analizados, al hecho de que la Comisión Paritaria de los convenios se convierta en una auténtica instancia previa, a la vía judicial y/o extrajudicial, de solución de conflictos. A ello, seguramente, ha cooperado de manera inestimable los Acuerdos Interconfederales de Solución de Conflictos—Tanto el ASEC como casi todos los Acuerdos de las diferentes Comunidades Autónomas exigen el sometimiento previo a la Comisión Paritaria¹¹⁰—. En segundo lugar, que la mayoría de los convenios colectivos confieren a este instituto facultades conciliadoras, en un menor número de ocasiones, mediadoras, y rara vez, arbitrales pero, en cualquier caso, competencias de resolución de controversias. Y para terminar, tampoco son escasos los acuerdos que, cumpliendo el mandato del legislador, prevén una vía extrajudicial, sea cual sea ésta, para solventar las discrepancias nacidas en el seno de la Comisión Paritaria. Referencias convencionales a todas y cada una de estas consideraciones se hallan en los correspondientes apartados del estudio de la Comisión Paritaria.

Dejando a un lado ese protagonismo concedido a la Comisión Paritaria, lo cierto es que a la anunciada pobreza de los convenios de estos sectores de la producción coadyuva los también apuntados Acuerdos Interconfederales. O sea, el hecho de que los interlocutores sociales hayan regulado, ex art. 83.3 del ET, los medios extrajudiciales han provocado un efecto positivo y otro negativo en los convenios de ámbito inferior. Este último ha sido que sus signatarios han abandonado la línea de actuación—fundamentalmente, consolidada en la década de los noventa— de regular con cierto lujo de detalles sistemas extrajudiciales de resolución adaptados, por lógica, a las peculiaridades del ámbito de aplicación y del contenido del acuerdo paccionado. Por su parte, el efecto positivo ha sido, dentro del mimetismo que caracteriza a nuestra negociación colectiva, que no son pocos los convenios colectivos que se adhieren o remiten a tales Acuerdos. De este modo, se está consiguiendo que los mismos penetren más fácilmente en el sistema de relaciones laborales y, con ello, se vayan convirtiendo en una pieza clave del engranaje de los procedimientos de resolución de controversias. Desde esta última visión van a ser analizados los convenios del sector de las Artes Gráficas y del sector de Pastas, Papel y Cartón.

¹¹⁰ A estos efectos, el art. 13 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales es suficientemente ilustrativo. En este se puede leer que se acudirá al PRECO “una vez que se haya agotado la vía ante la Comisión Mixta Paritaria, como dispone dicho Acuerdo”.

Llegado este punto se quiere realizar una aclaración de tipo metodológico. La mayoría de los capítulos de esta obra han sido estructurado diferenciando entre cada uno de esos sectores productivos. No obstante, esa metodología, en esta ocasión, resulta innecesaria, ya que los medios extrajudiciales, tal como se entienden por los firmantes de los convenios colectivos en nuestros días, es decir, otorgándoles una gran uniformidad, son remitidos, sin más, a los Acuerdos Interconfederales. Y en la medida en que éstos no realizan ningún tipo de diferenciación, no parece que sea oportuno tampoco llevarla a cabo en estas páginas. Sólo interesa, por consiguiente, el ámbito territorial de los convenios, ya que es el elemento determinante del Acuerdo Interconfederal aplicable a la correspondiente controversia¹¹¹. No obstante, y sin que quepa la menor duda, se harán las oportunas consideraciones, en el caso de que sean necesarias, distinguiendo entre uno y otro sector.

3.2. Los medios extrajudiciales en los sectores de Pastas, Papel y Cartón y Artes Gráficas

Los convenios colectivos podrían clasificarse en los siguientes bloques. En primer lugar, aquellos que se remiten, in extenso, al correspondiente Acuerdo Interconfederal, sea el Estatal, que exige su adhesión, por los ámbitos inferiores, total e incondicionada¹¹², o los autonómicos. Entre los autonómicos, destacan, sobre cualesquiera otros, el Acuerdo Valenciano¹¹³, SERCLA¹¹⁴, AGA¹¹⁵, el Acuerdo Catalán¹¹⁶ y el

¹¹¹ Sumamente ejemplificativo es, a estos efectos, el art. 6 del Convenio de Multiprensa y más, SL, que establece que “mediante la firma del presente convenio colectivo, se establece la adhesión al Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (RASEC-II) para los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma. Asimismo, para los conflictos que afecten a una sola Comunidad Autónoma se establece la adhesión a los Reglamentos correspondientes a cada Comunidad Autónoma de Solución Extrajudicial de Conflictos”. De forma parecida, la Disposición Adicional Primera del Convenio Estatal de Prensa Diaria.

¹¹² Esta adhesión se halla en el art. 4.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y en la Disposición Adicional Primera del Convenio Estatal de Prensa Diaria. Curiosamente, esta adhesión no se ha realizado en el Convenio Estatal de Prensa no Diaria. A nivel de empresa, la Disposición Final II del Convenio del Diario El País, SL; art. 11 del Convenio de Recoletos Grupo de Comunicación, SA y personal de redacción del Diario Marca y Disposición final IV del Convenio del Diario AS, SL. Por parte del sector del papel, en el art. 21.1 del Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón –éste es sumamente detallista a la hora de exponer los términos y las consecuencias de esa adhesión–.

¹¹³ Anexo IV del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA.

¹¹⁴ Art. 78 del Convenio del Diario de Cádiz, SL, Europa Sur, SL, Diario de Jerez, SA y Joldis, SA; Disposición Adicional II del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Disposición Final Primera de El Correo de Andalucía, SL; Disposición Adicional Primera del Convenio de Edicosma, SA –éste contiene una contradicción pues establece que las partes se adhieren al ASEC pero con las siglas del SERCLA. Esto es una manifestación más de las imperfecciones convencionales– y Disposición Final I del Convenio de Odiel Press, SL.

¹¹⁵ Art. 37 del Convenio de Editorial La Capital, SA.

¹¹⁶ Art. 11 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) y Cláusula Adicional del Diario Segre, SL.

PRECO¹¹⁷. En segundo lugar, los que estipulan la sumisión al oportuno órgano de resolución de controversias creado en tales Acuerdos¹¹⁸. Se trata, simplemente, de una forma distinta de someterse al Acuerdo estatal o autonómico, ya que esta sumisión es, al mismo tiempo, al procedimiento y a los requerimientos contenidos en el mismo.

En tercer lugar, los acuerdos colectivos que, en un alarde de concreción, indican con exactitud la/s vía/s extrajudicial/es que, incluida/s en el Acuerdo Interconfederal, es o son elegida/s para solventar la disputa. Normalmente, cuando ello sucede, los firmantes optan, principalmente, por las vías que menor vinculabilidad tienen para las partes enfrentadas. Esto es, conciliación y mediación; siendo el arbitraje, en raras ocasiones, admitido. Mientras que otra interpretación, distinta de este diferente grado de vinculabilidad, es, como así atestiguan algunos convenios, que con el cumplimiento de ese trámite de conciliación se da por satisfecho el requisito preprocesal de la conciliación¹¹⁹.

Y en otros convenios, se especifica el tipo de conflictos sometido a estos sistemas extrajudiciales; primando sobre cualquiera otros, los conflictos de interpretación o aplicación¹²⁰ de carácter colectivo¹²¹.

En definitiva, se trata de variantes sobre un mismo tema; con un mismo denominador común, delegar en los interlocutores sociales, a nivel estatal o autonómico, los cauces extrajudiciales y procedimientos a seguir en esta resolución conflictos laborales.

¹¹⁷ Art. 13 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; Disposición Adicional III del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa; art. 73 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; Convenio de Gestingraf, SAL (sin articular) y Disposición Final del Convenio de Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

¹¹⁸ Art. 72 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA. De acuerdo con éste, “*ambas partes acuerdan someterse, en cuanto a la resolución de conflictos de trabajo se refiere, al Tribunal de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Aragón*”.. Por parte del sector de las Artes Gráficas, el art. 8 del Convenio de Rotativa de Estella, SA al decir que “*las partes acuerdan someter sus discrepancias al Tribunal Laboral de Navarra de resolución extrajudicial de conflictos*” y, al mismo órgano, la Disposición Adicional IV del Convenio de Zero Multimedia, SA.

¹¹⁹ Por todos, art. 76 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

¹²⁰ Art. 13 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; Convenio de Gestingraf, SAL (sin articular) o Disposición Final Primera del Convenio de Odiel Press, SL.

¹²¹ La inclusión de los conflictos individuales dentro del ámbito conflictual de los Acuerdos Interconfederales, hoy por hoy, no es una realidad extendida entre ellos; de ahí que resulte curioso el art. 37 del Convenio de la Editorial La Capital, SA, que preceptúa que “*las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas. Igual sumisión se pacta respecto del AGA II, referido a conflictos individuales, una vez se procede a la firma del mismo por las organizaciones aludidas*”.

Como parte de la colección dedicada al estudio de la negociación colectiva en España la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos promueve este análisis de la negociación en tres sectores profundamente enlazados entre sí por numerosas razones: Pastas, Papel y Cartón; Artes Gráficas y Prensa Diaria y no Diaria.

Se abordan en él detalladamente la evolución de la negociación en los citados sectores, desde el punto de vista estructural y también jurídico, realizándose un estudio transversal de los contenidos convencionales, seleccionados atendiendo a las más importantes parcelas de contenido de los acuerdos: así se examinan desde el acceso al empleo a la clasificación profesional; desde el poder disciplinario a la ordenación del salario; desde la administración de los Convenios hasta los derechos colectivos o la conciliación de la vida familiar y laboral. Para realizar el estudio se han manejado, además de la doctrina y la jurisprudencia específicas que se han juzgado necesarias, los textos de los Convenios elaborados en los sectores enunciados en sus ediciones más recientes, tanto a escala estatal como de Comunidad Autónoma o de Empresa.

ISBN 84-8417-172-8



9 788484 171720