

La Negociación Colectiva en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales

2005

COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-199-9

**La Negociación Colectiva en el Sector de Limpieza de
Edificios y Locales
(2005)**

Coordinadores

Antonio Baylos Grau

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la S.S.
Universidad de Castilla La Mancha*

Francisco J. Trillo Párraga

*Profesor Asociado Derecho del Trabajo y de la S.S.
Universidad de Castilla La Mancha*

Autores

Joaquín Aparicio Tovar

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la S.S.
Universidad de Castilla La Mancha*

Antonio Baylos Grau

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la S.S.
Universidad de Castilla La Mancha*

M^a Encarnación Gil

*Profesora Asociada Derecho del Trabajo y de la S.S.
Universidad de Castilla La Mancha*

Emma Rodríguez Rodríguez

*Profesora Ayudante Derecho del Trabajo y de la S.S.
Universidad de Castilla La Mancha*

Francisco J. Trillo Párraga

*Profesor Asociado Derecho del Trabajo y de la S.S.
Universidad de Castilla La Mancha*

SUMARIO

	<u>Pág.</u>
Abreviaturas.....	7
Nota previa.....	8
Capítulo 0: Caracteres generales del sector de limpieza de edificios y locales....	9
I. Características del sector.....	9
II. Los actores. La representación empresarial y sindical del sector de limpieza ..	11
a) La representación empresarial.....	11
b) La representación sindical.....	13
c) Las relaciones de conflicto	15
Capítulo 1: Caracteres generales del sistema de negociación colectiva del sector. Estructura de la negociación y ámbitos del convenio: funcional, territorial, personal y temporal	17
I. Estructura de la negociación colectiva del sector: El Acuerdo Marco sectorial .	17
a) La derogación de la Ordenanza Laboral y la sustitución por un Acuerdo Marco	17
b) El acuerdo marco sectorial estatal de sustitución de la Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales.....	19
1.- <i>Una regulación en proceso</i>	19
2.- <i>Los contenidos del AM de Limpieza</i>	21
3.- <i>La naturaleza del AM de Limpieza: su función en el conjunto de la negociación colectiva del sector</i>	22
II. Estructura de la negociación colectiva del sector: una red de convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial y autonómico	28
a) Convenios provinciales de sector	30
b) Convenios sectoriales de Comunidad Autónoma uniprovincial	31
c) Convenios colectivos de sector pluriprovinciales (convenios regionales en sentido estricto).....	32
d) ¿Convenios o Acuerdos de empresa?	33
III. Normas de configuración y administración de los contenidos de los convenios colectivos.....	35
Capítulo 2. Ingreso en la empresa: período de prueba y contratación laboral. Modalidades de contratación	40
I. Ingreso en la empresa	40
II. Período de prueba	41
III. Contratación laboral	43
a) Requisitos generales de la contratación	43
b) Modalidades de contratación: el predominio de la contratación Temporal	44
1. Contrato por tiempo indefinido	44
2. Contratos formativos	46
3. Contrato de obra o servicio determinado	47
4. Contrato eventual por circunstancias de la producción	49

5. Contrato de sustitución de trabajadores o de interinidad.....	51
6. Contrato de trabajo a tiempo parcial.....	52
7. Contrato de trabajo fijo de carácter discontinuo	53
8. Fomento del empleo de trabajadores con discapacidad.....	54

Capítulo 3. Política de empleo: formación profesional, garantía de estabilidad ante la sustitución de contratados, empresas de trabajo temporal56

I. Garantías de estabilidad en el empleo y cláusulas sobre el empleo	56
a) Pluriempleo	57
b) Reglas para favorecer la estabilidad en el empleo: conversión de trabajadores temporales en trabajadores estables.....	58
c) Cláusulas de empleo: reserva de un porcentaje de la plantilla de la empresa como trabajadores por tiempo indefinido o fijos de plantilla	60
d) Control y restricción de la temporalidad “especial” de las ETTs	61
II. Sucesión de contratados y “adscripción del personal”	62
a) Sentido y función de la subrogación ante la sucesión de contratados o reglas de “adscripción de trabajadores”	64
b) La subrogación como un procedimiento formalizado con precisa acreditación documental	66
c) La subrogación como un mecanismo obligatorio y vinculante, de eficacia normativa	67
d) Excepciones a la subrogación convencional.....	68
e) Reglas especiales de “adscripción de los trabajadores” o supuestos especiales de subrogación	70
III. Formación profesional.....	72

Capítulo 4. Clasificación profesional y movilidad funcional.....78

I. Sistema de clasificación profesional.	78
II. Ascensos.....	82
III. Movilidad Funcional.	84
a) Realización de tareas de categoría superior.	86
b) Realización de tareas de categoría inferior.	87
c) Cobertura de vacantes.....	88

Capítulo 5. Estructura salarial, componentes salariales y cláusulas de descuelgue.....90

I. Sobre la estructura salarial del sector.....	90
II. Componentes del salario.	94
a) Salario base.....	94
b) Complementos personales: la antigüedad.....	94
c) Complementos de puesto de trabajo.....	95
1.- Incrementos de toxicidad, peligrosidad y penosidad.....	96
2.- Incrementos de trabajo nocturno	97
3.- Incrementos ligados a la prestación del servicio de limpieza en determinados centros de trabajo.	97
d) Complementos de calidad y cantidad de trabajo.	99
1.- Complemento de hora extra.....	99

2.- Trabajo a prima, destajo o tarea.....	99
e) Complementos de vencimiento superior a un mes	100
f) Percepciones extrasalariales.	101
III. Cláusulas de inaplicación salarial (Cláusulas de descuelgue).	102
Capítulo 6. Tiempo de trabajo.....	105
I. Introducción	105
II. La ordenación del tiempo de trabajo: aspectos cuantitativo y cualitativo de la jornada	106
a) Tipos de jornada y su duración ordinaria	107
b) La distribución regular de la jornada como regla general del sector	110
1.- Mecanismos consensuados y/ o unilaterales en la fijación irregular del calendario y horario.....	112
c) Trabajo extraordinario: duración, cómputo, compensación y/ o retribución.....	113
III. Turnicidad y nocturnidad.....	115
a) Turnos, duración y tipos de horarios.....	115
b) Trabajo nocturno: configuración y especialidades	117
IV. Descansos y permisos o licencias	119
a) Descanso semanal y vacaciones anuales	119
b) Permisos retribuidos y no retribuidos	122
V. Balance general y un apunte sobre la conciliación de la vida laboral y personal.....	123
Capítulo 7. Derechos fundamentales del trabajador. (Igualdad de trato y otros)..	125
I. Declaraciones sobre la igualdad de trato.	126
II. Reconocimientos aislados de derechos fundamentales del trabajador individual.....	129
III. La regulación del acoso sexual y la tímida presencia del acoso moral.	130
Capítulo 8. Prevención de Riesgos Laborales.	134
I. Introducción.....	134
II. Régimen general de la prevención de riesgos laborales en el sector de limpieza de edificios y locales.	135
III. La feminización del sector y su incidencia en la regulación convencional de la seguridad y salud laborales (protección de la maternidad y acoso sexual).	137
IV. La coordinación de actividades empresariales	139
V. Consulta y participación de los trabajadores.....	141
VI. Régimen convencional de las principales obligaciones empresariales.	143
Capítulo 9. Protección Social (Seguridad Social y Acción Social).....	146
I. Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.	146
II. Mejoras voluntarias.....	147
a) Complementos por incapacidad temporal.....	147
b) Indemnizaciones por incapacidad permanente y muerte	151

c) Jubilación	154
III. Acción Social en la Empresa	158
Capítulo 10. Movilidad Geográfica.....	160
I. Movilidad geográfica.....	160
II. Desplazamientos.	162
III. Traslados.....	163
Capítulo 11. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.....	167
Capítulo 12. Suspensiones contractuales.....	169
I. Introducción.....	169
II. Excedencias de los trabajadores.	171
a) Excedencias forzosas.....	171
b) Excedencias voluntarias.....	172
c) Excedencia por cuidado de hijo o familiar (excedencia especial).....	173
Capítulo 13. Extinción del Contrato.....	174
Capítulo 14. Derechos Colectivos.....	181
I. Introducción.....	181
II. Representación unitaria de los trabajadores.....	182
a) Delegados de Personal y Comités de empresa.	182
1. El crédito horario.....	183
2. Funciones y garantías.....	185
b) Comité intercentros.....	186
III. Representación sindical de los trabajadores.....	186
a) Secciones Sindicales.	186
1. Funciones.....	188
2. Garantías.....	189
b) Delegados sindicales.	189
IV. Otros aspectos.....	190
Capítulo 15. Solución de conflictos.....	192
Capítulo 16. Interpretación y Administración del convenio: Comisión Paritaria. .	198
I. Introducción.....	198
II. Aspectos orgánicos.	199
a) Constitución.	199
b) Composición.	199
c) Funcionamiento.	201
1. Convocatoria de las reuniones	201
2. Régimen de adopción de acuerdos.	202
III. Aspectos funcionales.....	203
a) Competencias genéricas.	203
b) Competencias de revisión convencional.	205
c) Competencias consultivas y de asesoramiento.	206
d) Descuelgue salarial.....	207
e) Competencias en materia de solución extrajudicial de conflictos.....	208
1. Conciliación / mediación.	208
2. Arbitraje.	209

f) Otras competencias.....	210
Capítulo 17. Régimen Disciplinario.....	212
I. Introducción.....	212
II. Las faltas laborales.....	214
III. Las sanciones.....	218
IV. El procedimiento sancionador.....	222
V. Conclusiones.....	227
Capítulo 18. Valoración acerca del seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2005) en la negociación colectiva del sector.	228
I. Criterios en materia salarial.....	228
II. Criterios sobre empleo, contratación, flexiseguridad y formación permanente.....	230
III. Criterios sobre igualdad de trato y oportunidades.....	233
IV. Criterios sobre salud y seguridad en el trabajo.....	234
Capítulo 19. Fuentes utilizadas (relación de convenios colectivos).....	236
Capítulo 20. Valoración crítica.....	240
I. Consideraciones generales.....	240
II. Tiempo de trabajo.....	240
III. Regulación de poderes empresariales.....	241
IV. Prevención de riesgos laborales.....	241
V. Sobre el poder disciplinario.....	242
VI. Sobre la regulación de la jubilación.....	244

ABREVIATURAS

AM	Acuerdo Marco
ANC	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.
ASEC	Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
BOP	Boletín Oficial de la Provincia.
CARL	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
CC	Convenio Colectivo.
CE	Constitución Española
CES	Consejo Económico y Social
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
ETT	Empresa de Trabajo Temporal.
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
RD	Real Decreto.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TC	Tribunal Constitucional.
TJCE	Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea.
TS	Tribunal Supremo.
TSJ	Tribunal Superior de Justicia.

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA LIMPIEZA

NOTA PREVIA

La realización del presente estudio sobre la negociación colectiva en el sector de la limpieza ha estado sometido a ciertos avatares que han retrasado su presentación sobre las fechas que en un comienzo estaban previstas. La terrible enfermedad que aquejó a Joaquín Aparicio – de la que felizmente se ha recuperado – y la muerte súbita de nuestra joven compañera y profesora ayudante en la E.U de Relaciones Laborales de Albacete, Maria del Carmen Díaz Descalzo apenas un año después, imposibilitaron la acción de investigación del equipo que se responsabilizó de la confección del informe. Posteriormente, hemos creído oportuno esperar aun más hasta la firma del Acuerdo Marco del sector de limpiezas que, tras sucesivos retrasos, se firmó por fin en el 2005. La actitud comprensiva y paciente tanto del anterior presidente de la CCNCC, Juan García Blasco, como del actual, Tomás Sala Franco, han sido determinantes a la hora de poder concluir este estudio, para lo cual ha sido además conveniente proceder a una remodelación del equipo de trabajo con la reasignación de temas que ello conlleva. Quede aquí patente nuestro agradecimiento ante su comprensión frente a las adversidades que acompañaron la preparación de este trabajo y que lo dificultaron extraordinariamente.

El estudio se ajusta a las características que acompañan a la serie que el Ministerio de Trabajo viene publicando sobre los diversos sectores de producción españoles. No se trata de un análisis cualitativo sino que se trata de ofrecer una “foto fija” de la situación de la negociación colectiva en una actividad productiva determinada, en la que resulta especialmente relevante la estructuración de la misma y la disección de sus contenidos, siempre desde luego privilegiando los aspectos regulativos de fondo sobre los aspectos meramente cuantitativos que son mas dependientes de las circunstancias históricas concretas. Esta perspectiva resulta muy productiva por cuanto permite hacerse cargo, mediante la lectura del informe, del nivel concreto de regulación de poderes y situaciones jurídicas en las relaciones laborales del sector de actividad de que se trata, y por tanto del nivel que alcanzan los estándares de tutela de los derechos derivados del trabajo en esa rama de producción. Pero también, aunque no siempre se pone de relieve en términos explícitos, es una forma de aproximación al objeto de investigación, la negociación colectiva, que permite visualizar de manera clara los distintos instrumentos y niveles de regulación y su interacción recíproca como “sistema” en el sector o actividad seleccionado, lo que impone una reflexión sobre los instrumentos y las formas de creación de derecho mediante la acción colectiva de los sujetos sociales.

El estudio de la negociación colectiva en el sector de limpieza implica, necesariamente, efectuar una opción restrictiva de las actividades y empresas que quedan incluidas dentro de tal ámbito funcional. En este sentido hemos seguido las prácticas de los interlocutores sociales que delimitan este sector dentro de lo que se viene a llamar limpieza de edificios y locales, dejando de lado por tanto la limpieza viaria, la limpieza en tintorerías y lavanderías y la limpieza especializada – desinfectación, desratización – de espacios. A este sector por tanto se limita el estudio.

Capítulo 0

CARACTERES GENERALES DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

I.-CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR.

El sector de limpiezas de edificios y locales se sitúa dentro de la clasificación general de sectores productivos en el de “actividades de saneamiento público”, en donde por consiguiente queda incluida tanto la limpieza viaria como la de edificios y locales. La diferencia entre ambos sectores es importante porque la respectiva estructuración de la negociación colectiva en los mismos es bien diferente. Carecemos sin embargo de datos desagregados en las estadísticas del BEL sobre convenios colectivos, por lo que no podremos ofrecer una visión del sector en estos términos¹. Sin embargo, señalaremos algunas características generales que son a nuestro juicio relevantes porque marcan las señas de identidad de esta actividad y porque naturalmente inciden directamente en la regulación concreta que la negociación colectiva lleva a cabo de las relaciones de trabajo en el mismo.

En primer lugar, puede decirse que en el sector de limpiezas conviven dos tipos de empresas muy diferentes entre sí. Unas son las pequeñas empresas, con poco capital e infraestructuras, en donde lo más importante del servicio que ofrecen es la propia actividad profesional de los trabajadores a su servicio, sin que en definitiva tengan una fuerte inversión en elementos patrimoniales o instrumentos de trabajo sofisticados. Otras son grandes empresas, frecuentemente estructuradas en torno a la figura de grupo de empresas con control accionario único y actuando siempre bajo una misma dirección, y que ofrecen servicios de limpieza diversificados en distintos espacios: entidades financieras, grandes superficies comerciales, instituciones sanitarias, centros escolares y deportivos, medios de transporte, dependencias de la Administración Pública, etc. Es importante resaltar sin embargo que estos grupos de empresas frecuentemente son *multiservicios*, es decir que conviven en su proyecto corporativo no sólo actividades de limpieza de locales sino otras actividades de sectores diferentes, como empresas de seguridad, empresas de trabajo temporal, limpieza viaria, u otros. Es oportuno conocer este dato que conforma la identidad múltiple de los objetos sociales de las empresas que actúan en el sector de limpieza porque, pese a la misma, el tipo de regulación que se produce en el sector de limpiezas es relativamente autónomo de esta configuración organizativa empresarial. Ni por regla general se configuran espacios de regulación de empresa, ni se “contagian” las distintas actividades de la empresa de grupo entre sí los rasgos típicos de la ordenación convencional en los distintos sectores.

Los grandes grupos de empresas del sector tienden además a proyectarse en el ámbito transnacional, en especial en Latinoamérica, tendencia en la que también confluyen otras actividades, como las de vigilancia y seguridad. El porcentaje de trabajadores de que disponen es también enormemente elevado. Por mencionar a quien posiblemente sea el grupo de empresas más poderoso, EULEN, que ofrece “servicios integrados” de limpieza, seguridad, “telemarketing” y trabajo temporal fundamentalmente², empleaba en el 2004 a

¹ Ver, por ejemplo, el análisis no desagregado que sobre el sector efectúa M. L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, “Estructura de la negociación colectiva en los sectores de químicas, textil y afines, actividades de saneamiento público y seguridad, telecomunicaciones, pastas, papel y cartón y artes gráficas”, en R. ESCUDERO (Dir.), *La negociación colectiva en España. Una visión cualitativa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2004, pags. 94 – 96, y la diferencia que observa en la ordenación de la actividad contractual en ambos sectores de limpieza.

² Su origen está en una empresa familiar surgida en Vizcaya, Empresas de limpieza el Sol, que en 1974 se proyecta como grupo al unir a la actividad anterior la de vigilantes de seguridad, PROSESA – actualmente EULEN seguridad – y en 1980 se afianza en la diversificación de actividades, trasladándose a Madrid. La

50.000 trabajadores en su conjunto, y facturaba anualmente en torno a los 800 millones de euros. En el sector de limpieza y en España, las ventas por facturación de módulos de servicio fueron, en ese mismo año, de 238 millones de euros, lo que implicaba que era ésta la división de la empresa mas importante, seguida de la de los servicios de seguridad, y dio empleo durante este año a 23.774 personas en estas actividades de limpieza. La progresión de la cifra de negocios de este grupo de empresas es evidente y de ello hay noticias recientes, por lo que no es irrazonable pensar en un aumento significativo de los trabajadores a su servicio en el sector de limpiezas durante el presente año 2006³. Otros grupos fuertes, como el de CLECE, S.A., se configuran también como multiservicio, pero muy especializado en limpiezas y en toda una serie de tareas de mantenimiento y de *handling* en los aeropuertos, declaran que emplean a 30.000 trabajadores en su conjunto, de los cuales 22.500 en su división aeroportuaria, en donde se integran también los trabajadores de limpieza. Otras empresas de grupo tienen un mayor enganche en la limpieza de estaciones de autobuses o líneas de autobús, o en la limpieza de instalaciones sanitarias y escolares, y aunque en ocasiones no consta la plantilla que emplean, es evidente que se trata de un número alto, en torno al millar de trabajadores como mínimo⁴.

Las empresas del sector dan mucha importancia, desde mediados de los años 90 del siglo pasado, a la gestión de calidad de sus servicios. La gran mayoría de los grupos de empresas que hemos reseñado hacen público el certificado de las normas ISO 9000, que se idearon originalmente para empresas de la industria de fabricación pero que se están difundiendo rápidamente a otros sectores, dado el reconocimiento generalizado del valor de un certificado ISO 9000 y de su función como *label* de calidad. De hecho, en 1998 se fundó una Asociación Española para la Gestión de la Calidad en la industria de la limpieza (AECIL), cuyos objetivos consisten en promover la aplicación de la norma ISO 9002 en las empresas del ramo⁵.

Sin embargo, los elementos que posiblemente se interpreten como mas característicos y propios del sector de la limpieza de edificios y locales hacen referencia a dos hechos

expansión económica del grupo no cesó de crecer, lo que obligó, ya en los años 90 a una reestructuración de las empresas del mismo, que permitiría en 1997 la apertura a los mercados latinoamericanos. El grupo consiste fundamentalmente en Eulen,S.A., que presta servicios de limpieza, mantenimiento, medioambiente, servicios auxiliares y servicios sociosanitarios; Prosesa, actual Eulen Seguridad; Demasa, Instituto Eulen de Formación, y Flexiplan S.A., - ETT.

³ "Eulen logra contratos en 11 aeropuertos de América Latina", *El País*, 13 de febrero del 2006, noticia que da a conocer que no sólo el grupo de empresas completa una plantilla de 1.218 personas en Latinoamérica para la limpieza de algunos de los mas importantes aeropuertos de aquella región, sino que además ha ganado el contrato de limpieza de la terminal T-4 de Barajas, frente al que pujaban ocho grupos españoles.

⁴ Así por ejemplo , el Grupo BN, en Cataluña, o Limpiezas Serlimp S.L. y Euroлимп S.A. en Madrid. El grupo ISS *European Cleaning System*, de capital danés, que creó en España una serie de empresas de limpieza llamadas Gelim, declara en su página web una facturación anual de 140 millones de euros por sus servicios en España y una plantilla de 12.000 trabajadores, pero la página web no se ha actualizado desde 2002, por lo que son datos antiguos aunque ilustrativos de un tipo de modelo organizativo empresarial de este sector de limpiezas.

⁵ "ISO 9000" es la denominación de uso común para una serie de normas internacionales de garantía de la calidad dentro de organizaciones: ISO 9001, ISO 9002, ISO 9003 e ISO 9004 (y sus subnormas). Las normas más relevantes para el contexto de este artículo son la ISO 9001 y la ISO 9002. El título oficial de la ISO 9001 es "Sistemas de la calidad. Un modelo de garantía de calidad para el diseño, el desarrollo, la producción, la instalación y los servicios". La ISO 9002 es semejante a la ISO 9001, exceptuando que no incluye el diseño. A diferencia de otros textos y 'normas' de la serie ISO 9000, estas dos normativas prevén la certificación de organizaciones por una tercera parte. El concepto clave definido por la ISO 9001 y la 9002 es la noción de "garantía de la calidad". La definición internacional oficial de garantía de la calidad, de conformidad con la ISO 8402, es la siguiente: "Todas las actividades planificadas y sistemáticas aplicadas dentro del sistema de la calidad y manifiestamente necesarias para inspirar la confianza adecuada en que una organización cumplirá los requisitos de la calidad". W. VAN DER BERGHE, "Aplicación de las normas ISO 9000 a la educación y la formación", *Revista Europea de Formación Profesional*, CEDEFOP, nº 15 (1998).

muy relacionados entre sí: la dependencia muy acentuada de la actividad de los concursos públicos a los que se somete la actividad de limpieza, es decir, a un fenómeno de licitación y de pliegos de condiciones que enmarca el desarrollo de la actividad o del servicio, que es la forma en la que se exterioriza un amplio fenómeno de externalización de actividades y de contratación del servicio de limpieza por instituciones públicas y otras empresas. De esta manera, la subcontratación es la forma de organización típica de la empresa que presta servicios de limpieza⁶, y el tiempo de duración de la contrata su ámbito natural de referencia. Esto hará que las garantías de subrogación ante la sucesión de contrata sean un objetivo central en la regulación colectiva como se verá en su momento.

Existen otros datos más fragmentarios que posiblemente se verificarán a lo largo del análisis de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo en este sector. Uno de ellos, que como los dos anteriores, puede que califiquen de manera importante la actividad laboral en el mismo, es su feminización. Es decir, la actividad de limpieza en edificios y locales es un trabajo desempeñado mayoritariamente por mujeres, y este dato no sólo es privativo de la realidad española, sino que es compartido en los demás países europeos. En España, como en Italia, Alemania, Luxemburgo y en Reino Unido, se estima en un 80% el porcentaje de trabajadoras del sector de limpiezas, mientras que el porcentaje es más bajo – entre el 65 y el 70 % - en Francia, Holanda y Bélgica⁷.

Estos tres rasgos definitorios – trabajo en contrata, concursos públicos y feminización del trabajo – explicarán una buena parte de las prescripciones de la negociación colectiva al respecto. Veamos a continuación otras determinaciones importantes sobre la representación de intereses en el sector de los servicios estudiado.

II.- LOS ACTORES: LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL Y SINDICAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA.

A) *La representación empresarial.*

La diferente caracterización del tejido organizativo empresarial en este sector se ha correspondido con una variedad en la personificación del sujeto colectivo empresarial que representa los intereses de las empresas presentes en el mismo. No hay una única asociación empresarial representativa del empresariado de la limpieza, sino que son dos las asociaciones que expresan esa relación entre los empresarios individualmente considerados y la adhesión a una asociación que los representa. Como es sabido, la representación empresarial en nuestro sistema jurídico laboral no está sometida a un procedimiento de verificación y de control como si sucede con la representación sindical, basada en la audiencia electoral en los procedimientos de elección de órganos de representación de los trabajadores en las empresas, de manera que se sustenta sobre la adhesión voluntaria de cada empresa a una asociación y a la capacidad de ésta de presentar una agrupación suficiente de intereses cuantitativamente determinados para cada operación jurídica específica por la norma⁸.

⁶ En ocasiones hay empresas cuyo único objeto social es el de servir de intermediario en un proceso de subcontratación de forma que la empresa principal contrate con ella la realización de los servicios de limpieza y otros, y esta empresa a su vez contrate con otras para que sean estas terceras las que realicen las tareas subcontratadas con la principal. Este mecanismo es el objetivo del grupo de empresas IMAN, que realiza esta función para servicios de limpieza a través de IMAN Cleaning, o de otras como la empresa radicada en Valencia “External Outsourcing”, que tiene el mismo *modus operandi*.

⁷ Ver www.1a3soluciones.com, donde se incluye, sin citar fuente, este tipo de porcentajes.

⁸ Sobre las dificultades que tiene la medición de la representatividad de las asociaciones empresariales como mecanismo jurídico de legitimación en las relaciones de trabajo, los medios de prueba para obtener indicaciones fiables sobre la representación de estas asociaciones y la noción de “representatividad por notoriedad” derivada de la pertenencia a CEOE- CEPYME o a sus organizaciones territoriales y sectoriales, ver N.P. GARCIA PIÑEIRO, *Regimen jurídico de las asociaciones empresariales*, CES, Madrid, 2005, pags. 202-205.

En el caso de la negociación colectiva, la norma laboral la constituyen los arts. 87 y 88 ET. Para el primero de ellos están legitimadas para negociar convenios colectivos de ámbito supraempresarial las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios del mismo y siempre que éstos den ocupación a igual porcentaje de trabajadores afectados, mientras que el art. 88 ET exige para la válida constitución de la comisión negociadora en estos supuestos que las asociaciones empresariales mencionadas representen como mínimo a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio. En estos dos niveles de legitimación, la inicial o interviniente y la plena o ampliada “referida a la condición de negociador”⁹, se sitúan las dos asociaciones empresariales con implantación en el sector de limpiezas.

La primera es la Federación AFELIN, Asociaciones Federadas de Empresas de Limpiezas Nacionales, que agrupa a 18 asociaciones en 28 provincias españolas, con más de mil empresas de servicios de limpiezas que dan empleo a 190.000 trabajadores. Representa fundamentalmente a las pequeñas y medianas empresas del sector, y se estructura a través de las respectivas asociaciones de empresas sectoriales a nivel provincial, cuya fuerza radica en su carácter de interlocutores en las negociaciones de los convenios colectivos en ese ámbito de aplicación. No aparece adherida a la CEOE ni a la CEPYME, aunque muchas de sus asociaciones federadas si lo están a la organización territorial de la CEOE – CEPYME, como sucede con la Asociación de Empresas de Limpieza de Madrid (AELMA), que está federada a la vez a AFELIN y a la CEIM. La Federación AFELIN no negociará por tanto, en cuanto tal, los convenios sectoriales de ámbito infraestatal, puesto que en estos casos lo hacen las asociaciones provinciales o regionales que están federadas con ella, salvo en el caso del Acuerdo Marco de ámbito estatal en el que si aparecerá como contraparte.

La segunda es la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza, ASPEL, que está asociada a la CEOE y que representa a las grandes empresas y grupos de empresas del sector. Es interesante señalar que actúa como contraparte en la negociación de los convenios colectivos cualquiera que sea su ámbito, sin que por consiguiente se produzca un reconocimiento descentralizado de personalidad en función del territorio. Es desde luego una asociación representativa que goza además, por su pertenencia a CEOE, del carácter institucional de dicha representación a nivel estatal que se irradia hacia ámbitos territoriales inferiores.

Estas dos asociaciones empresariales, AFELIN Y ASPEL, serán por tanto los protagonistas de la negociación colectiva en el sector de la limpieza, aunque no está fuera de lugar destacar que la disparidad de intereses que representan suponen una dificultad añadida a los procesos de negociación. En efecto, tanto en lo que respecta a los contenidos de la negociación como en lo que se refiere a la propia dinámica de la misma, los escenarios son muy diferentes si el punto de referencia es una pequeña empresa o si por el contrario nos referimos a un grupo de empresas de un gran potencial económico y de un importante número de trabajadores en plantilla.

B) La representación sindical.

Sobre la base de un esquema representativo unitario y electivo en los centros de trabajo, el sistema jurídico laboral español construye la noción de la representatividad sindical como expresión de la audiencia electoral que los sindicatos encuentran a partir de ese *momento* electivo en los lugares de trabajo. Ello quiere decir que se sobrepone, en el

⁹ A. MERINO, *La legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia general*, Bomarzo, Albacete, 2005, pag. 15 ss.

modelo de acción sindical que conocemos, una dimensión representativa en los centros de trabajo, que tiene su propia institucionalidad a partir de los órganos de representación de origen legal como los Comités de Empresa y Delegados de Personal y de los órganos de base voluntaria y afiliativa como son las secciones sindicales de empresa, con la acción representativa de los sindicatos y de su específica estructuración organizativa sobre la base de la empresa y de la rama de actividad fundamentalmente. Este hecho es relevante a efectos de la normativa laboral sobre la negociación colectiva, puesto que como es sabido, los arts. 87 y 88 ET reconocen legitimación inicial para negociar un convenio colectivo a aquellos sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de comités de empresa o delegados de personal del ámbito funcional o geográfico a que se refiere el convenio, aunque esta legitimación se amplía, con independencia de haber alcanzado este *score*, a quienes han adquirido la “singular posición jurídica” de la mayor representatividad – a nivel estatal y de Comunidad Autónoma. La regla se completa con la que requiere para que se constituya válidamente la comisión negociadora que los sindicatos, federaciones o confederaciones que están representados en función del *quantum* de la audiencia obtenida, representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal en el ámbito funcional y territorial que se haya seleccionado. En el sector de limpiezas la representación sindical a nivel estatal no se aparta del modelo general del mismo, y se articula en torno a las Federaciones respectivas de CC.OO. y de UGT.

Conviene recordar a este respecto que las federaciones sindicales en las que se incluyen las empresas y trabajadores del sector de limpiezas tienen un encuadre organizativo interno diferente en uno y otro sindicato. En CC.OO., se trata de la Federación de Actividades Diversas, y en UGT, la Federación Estatal de Servicios. En ambos por tanto los trabajadores del sector de limpiezas comparten sindicato con los que prestan servicios en otras ramas de actividad, pero es llamativo la diferente inserción de la de limpieza en una u otra federación respecto del resto de los trabajadores con los que se encuentra¹⁰.

La audiencia electoral, como hemos visto, determina la capacidad de un sindicato de ser interlocutor en la negociación y también el poder negocial que se le atribuye. Por eso la trascendencia que para la representatividad sindical tiene estos procesos electorales en los lugares de trabajo. Los resultados que a febrero del 2006 ofrecen los registros oficiales de las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa dan como resultado el protagonismo evidente de estas dos centrales sindicales en el sector. De 9.871 delegados elegidos, 4.454, es decir el 45,12% de los mismos, corresponde a CCOO, y 3.669, es decir el 37,17 % a UGT. Ello implica que en su conjunto estas dos centrales sindicales representan al 82,29 de los trabajadores del sector, sin que por tanto existan opciones sindicales significativamente representativas salvo en determinadas comunidades autónomas, como País Vasco o Galicia, que se nuclean en torno a sindicatos más representativos en aquellas comunidades, como CIG para Galicia o ELA-STV y LAB en Euskadi.

Los resultados por CCAA no cambian mucho esta imagen de la representatividad sindical en el sector de limpiezas. Así, en Andalucía, CCOO representa el 47,44 % de los delegados y UGT el 44,92 % de los mismos, pero hay diferencias importantes por provincias, de manera que UGT es largamente mayoritaria – rebasando el 50 % - en Córdoba, Huelva, Málaga y Sevilla, mientras que CCOO invierte esa posición en Almería, Cádiz y Jaén. En Aragón, es la UGT la primera fuerza sindical del sector con un 43,56 %

¹⁰ La Federación de Actividades diversas de CCOO (www.ccooactividadesdiversas.org) encuadra a los sectores de jardinería, seguridad privada, limpieza de edificios y locales, saneamiento urbano, ayuda a domicilio, cabinas telefónicas, empleados de fincas urbanas, peluquerías, gimnasios, tintorerías, lavanderías y empleados de hogar. Por su parte la Federación de Servicios de la UGT (www.fes.ugt.org) es una Federación mucho mas amplia que integra a sindicatos muy fuertes como los de Banca y Ahorro, Artes Gráficas, Comunicación Social, Seguros, oficinas, Limpieza y Servicios y Seguridad.

de los delegados, y CCOO obtiene el 41,09 %. En Asturias UGT obtiene por si sola la mayoría absoluta de miembros de comités de empresa y delegados – 51,49 % - y CCOO se sitúa detrás con un 38,91 %. También es mayoritaria la UGT en Cantabria – 45,14% frente a 41,71 % de CCOO – en Extremadura – 41,58 % frente a 40, 59 % de CCOO -, en Baleares – 41,67 % frente a 34,90 % - en Rioja – con un 59,52 % frente a un 26,98 % de CCOO, y en Melilla – 41,94 % frente a un 32,94 % de CCOO. También la UGT es mayoritaria en las CCAA en las que existe un sindicalismo nacionalista con gran arraigo representativo, pero aquí la situación es diferente, al tener que compartir la posición de representatividad con estos otros sindicatos. Así, en Navarra, UGT ha obtenido el 29,63 % de los delegados, lo que sumado al 23,15 % de CCOO, permite seguir considerando la suma de estas dos centrales de ámbito estatal mayoritarias en el conjunto de los delegados elegidos en esta comunidad. Así también en Galicia, el virtual empate a delegados entre UGT – 27,99 % - y CCOO – 27,69 % - no debe hacer olvidar que entre ambos representan a la mayoría absoluta de los elegidos en dicha comunidad. Sin embargo en el País Vasco ambos sindicatos han perdido la mayoría absoluta frente a otras opciones nacionalistas de ELA-STV y LAB principalmente, puesto que UGT ha alcanzado un 23,64 % y CCOO un 19,90 %. En el resto de las regiones españolas la primacía en la audiencia electoral la alcanza CCOO. Sucede así en Castilla – León – 51,17 % frente a 40,25 % -, en Castilla La Mancha – 65,24 % frente a 32,62 % - en Cataluña – 56,86 % frente a 36,77% - Canarias – 51,99 % frente a 24,44% - Madrid – 50,44% frente a 34,81% - Murcia – 54,84% frente a 24,73% - en el País Valenciano – 44,33 frente a 43,58 - y en la ciudad de Ceuta, donde CCOO obtuvo el 72 % de los delegados frente al 27,78 % de la UGT.

Este mapa de la representatividad tiene relativa incidencia en las prácticas de negociación y conflicto de los sindicatos del sector, que normalmente actúan en unidad de acción. Eso significa que otros sujetos sindicales minoritarios apenas pueden tener trascendencia colectiva si no es en la adhesión a las acciones de los dos sindicatos mayoritarios. La única excepción, obviamente, se da en las comunidades autónomas con sindicatos más representativos que tienen también un peso electoral importante entre los delegados del sector. Pero también aquí la unidad de acción CCOO y UGT podría en el caso de divergencias sindicales, imponer su proyecto contractual en una situación concreta. Esta conclusión sólo tiene una excepción, la del sector en Euzkadi, donde el bloque de los sindicatos nacionalistas puede en función de su mayoría absoluta, oponer con éxito un diseño de negociación y de acuerdo diferente en su caos al de los sindicatos representativos a nivel estatal.

En algún supuesto reciente, sin embargo, se ha producido un proceso de negociación en el que participan los dos sindicatos representativos, UGT y CC.OO., pero al final el acuerdo sólo se logra con uno de ellos. La clave de estos convenios unisindicales es que el sindicato firmante representa, por si sólo, en el ámbito de aplicación del convenio correspondiente, la mayoría absoluta de miembros de comités de empresa y delegados de personal en dicho ámbito, de manera que la firma en solitario del convenio colectivo no implica la configuración de un régimen normativo diferente para el mismo, que permanece dentro de las coordenadas del modelo legal de negociación colectiva español¹¹. Si por el contrario la firma separada de uno de los dos sindicatos no llevara consigo la fuerza de la representatividad de la mayoría del sector, y en consecuencia el acuerdo debería ser calificado como extraestatutario, con todos los problemas que esta noción plantea¹², es previsible afirmar que no se efectuaría, ante la situación de debilidad que para la

¹¹ Así ha sucedido en el CC de Toledo (2005) y CC de Madrid (2005), en los que frente a la dualidad de asociaciones empresariales se confronta solo un sindicato, CC.OO, que es la única parte firmante del convenio colectivo.

¹² Y que respecto de la visión de la jurisprudencia del TS han expuesto tan sintética como claramente A. DESDENTADO y B. VALDES, *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia.*, Trotta, Madrid, 1998, pags. 15-20.

regulación de las condiciones de trabajo del sector tienen este tipo de acuerdos celebrados sin los requisitos de la norma estatal.

C) Las relaciones de conflicto

Las relaciones entre los dos sujetos de las relaciones laborales, empresarios y trabajadores, en el sector de la limpieza han desembocado frecuentemente en acciones de conflicto abierto. Se trata por lo general de una conflictividad muy “laboral”, es decir, guiada por la mejora de las condiciones de trabajo fundamentalmente, en la que las reivindicaciones sobre salario y tiempo de trabajo de una parte y sobre las garantías de estabilidad en el empleo han sido los ejes centrales.

Se trata normalmente de huelgas prolongadas en el tiempo, puesto que solo de esta forma se consigue el efecto de visibilidad del conflicto que acrecienta la presión que con la cesación de trabajo realizan las trabajadoras y trabajadores del sector de la limpieza y se traslada a la opinión pública el contenido de las reivindicaciones esgrimidas. Sin embargo, al tratarse muchas veces de huelgas que paralizan el servicio de limpiezas en centros hospitalarios, educativos o de transporte, se suele alegar que con este tipo de acciones se pone en peligro la salubridad pública, por lo que es muy frecuente que se emanen normas por parte de los poderes públicos – normalmente los gobiernos autonómicos – para limitar el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores de la limpieza¹³. Estos actos de imposición de servicios mínimos pueden estar concebidas para la totalidad de los centros hospitalarios o educativos¹⁴ o bien circunscritos a una sola empresa¹⁵. La emanación de estas normas restrictivas del derecho de huelga suelen ser contestadas por parte de los sindicatos como una forma de incidir en el conflicto reduciendo la eficacia de la huelga, dado que además es frecuente que en ellas se establezcan unos mínimos de actividad del 100 por 100 del servicio, impidiendo de hecho la participación en la huelga de grupos enteros de trabajadores del sector¹⁶.

El conflicto está ligado a la negociación, y la proliferación de los instrumentos de mediación de origen autónomo en donde la convocatoria de huelga requiere este trámite previo a su realización, hace que la relación entre huelga y convenio sea muy directa. Sin

¹³ Posiblemente la única disposición estatal de imposición de servicios mínimos que se aplica a la actividad de limpieza de locales es el RD 1479/1988, de 9 de diciembre, por el que se establecían las normas para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales en la Administración del Estado, en cuyo art. 4º se consideraban servicios mínimos “los servicios de limpieza de centros asistenciales, Colegios y Guarderías”.

¹⁴ A título de ejemplo, cfr. Decreto Foral 111/2003, de 15 de mayo, por el que se garantiza el funcionamiento de los servicios esenciales de limpieza en Centros Sanitarios y Hospitales, así como en centros educativos de Navarra, con motivo de la huelga convocada por los sindicatos UGT, ELA-STV, CCOO, LAB y ESK, en el sector de limpieza de edificios y locales de Navarra, o la más reciente Orden de 28 de noviembre de 2005 de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía por la que se garantiza el funcionamiento del servicio público que presta el sector de Limpieza de Edificios y Locales en Sevilla y provincia, para centros no sanitarios ante la huelga convocada por UGT y CCOO para la negociación del convenio colectivo.

¹⁵ Por ejemplo, Orden de la Consejería de trabajo, industria y comercio TIC/80/2003, de 26 de febrero, por la que se garantizan los servicios esenciales de limpieza en dos centros psiquiátricos y un centro para niños disminuidos físicos y psíquicos de Reus, prestados por la empresa ISS European Cleaning System, huelga convocada por los representantes de los trabajadores en la misma, o la más reciente Orden de 22 de febrero de 2005, del Departamento de Salud y Consumo de Aragón, por la que se determinan los servicios mínimos esenciales en el consorcio hospitalario de Jaca, con motivo de la huelga convocada por CC.OO. para la negociación del convenio colectivo de limpiezas en la provincia de Huesca.

¹⁶ Por ejemplo en la huelga de limpiezas en Valencia, mediante Resolución de 24 de mayo del 2005 de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, mediante la que se establecen los servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga planteada en el sector de limpieza de edificios y locales de Valencia, norma ampliada en lo que se refiere a los mínimos en centros sanitarios por una nueva Resolución de 3 de junio del 2005, o la Orden de 7 de junio del 2005 de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, de imposición de servicios mínimos ante la huelga del sector en Las Palmas de Gran Canaria, convocada para los primeros días de junio de ese año, que imponía el 100 por 100 de servicios mínimos en la práctica totalidad de los servicios de los centros sanitarios.

embargo, y como luego veremos, el tipo peculiar de la estructura de negociación colectiva que predomina en este sector permite el encabalgamiento de los conflictos sobre la base de una atípica articulación de unidades de negociación. Eso es lo que ha sucedido bien recientemente, con la oleada de conflictos del año 2005, conflictos que fundamentalmente se desarrollaron sobre la base de negociar convenios provinciales, aunque la firma del Acuerdo Marco del sector podría haber hecho concebir un periodo de paz laboral en el sector¹⁷.

La existencia de dos sujetos sindicales diferenciados ha repercutido en ocasiones en el terreno del conflicto, en el sentido de que no se comparte por uno de los sindicatos la convocatoria de huelga o la prolongación del conflicto, con lo que se abre una grieta en la unidad de acción y en el proyecto contractual colectivo que ambos sindicatos sostenían. Se trata de todas formas de experiencias aisladas¹⁸, que de todas formas deben ponerse en relación con lo que se ha enunciado antes respecto de algunos supuestos en los que se ha llegado a un convenio colectivo estatutario firmado en solitario por la central sindical que representa, por si sola, a la mayoría de miembros de comités de empresa o de centro y delegados de personal.

¹⁷ Se convocaron entre febrero y junio del 2005 – el Acuerdo Marco se firmó en marzo – huelgas de limpieza en Huesca (febrero), Zaragoza, Madrid, Valencia y Sevilla (mayo), Las Palmas de Gran Canaria (Junio), Cataluña y Palma de Mallorca (junio y julio). Cada una de estas huelgas tenía como objetivo la negociación de un nuevo convenio colectivo bien provincial o regional, lo que en todos los casos se consiguió.

¹⁸ Así en la huelga convocada en Palma de Mallorca en junio del 2005. UGT firmó un preacuerdo con la patronal que CCOO y otros sindicatos – USO, CGT – contestaron y siguieron la huelga. Sin embargo, unos días después, CCOO desconvocó y firmó ya en el mes de julio con UGT el convenio colectivo.

Capítulo 1

CARACTERES GENERALES DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR.

I.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR: EL ACUERDO MARCO SECTORIAL.

El sector de limpieza de locales venía encuadrado como tal rama de actividad en la Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales de 1975¹⁹, y fue desarrollando progresivamente una amplia trama de convenios colectivos de ámbito provincial. Como muchos sectores, la reglamentación sectorial de las condiciones de trabajo por la Ordenanza Laboral permitía partir de un marco regulativo homogéneo para toda la actividad de limpiezas que sin embargo era completado y mejorado por los convenios provinciales de ese mismo sector, y ese reparto de espacios normativos no fue alterado tras la promulgación del ET ni a lo largo de la década de los 80, pese a la progresiva configuración de las Ordenanzas como derecho supletorio de la norma convencional²⁰ que tendencialmente deberían ser sustituidas por el instrumento básico de regulación de las condiciones de trabajo, el convenio colectivo.

A) La derogación de la Ordenanza Laboral y la sustitución por un Acuerdo Marco.

La reforma laboral de 1993-1994 quiso culminar este proceso e impuso un sistema de derogación gradual de las ordenanzas laborales según el cual estas normas debían perder su vigencia el 31 de diciembre de 1994, si bien el plazo podía prorrogarse un año a propuesta del Ministerio de Trabajo cuando hubiera “problemas de cobertura”, por lo que en ese tiempo se debería negociar en los sectores afectados para poder llegar a convenios colectivos o acuerdos de sustitución de las mismas, insertando ese proceso negocial en el seno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que incluso podía llegar a emitir laudos vinculantes en sustitución de tales ordenanzas ante la falta de acuerdo de los interlocutores sociales al respecto²¹. Este diseño legal fue complementado con la acción de los sujetos sociales, de forma que en octubre de 1994 se firmó un Acuerdo Interprofesional en materia de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo (AIOR), entre CEOE-CEPYME y CC.OO. y UGT, en el que se procedió a una clasificación de estas reglamentaciones sectoriales en función de los “problemas de cobertura” que planteaban. De esta forma, se distinguía entre aquellas que no generaban vacíos normativos porque existía un tejido negocial suficiente y completo, y las que por el contrario no tenían cobertura normativa si se derogaba la ordenanza, junto a otros casos en los que las partes no se ponían de acuerdo sobre la incidencia de esa pérdida de vigencia y las características de los sectores afectados. Sobre esta base, el Ministerio de Trabajo por OM de 28 de diciembre de 1994, acordó prorrogar 61 Ordenanzas en su totalidad, 9 parcialmente y procedió a la derogación de las 56 restantes. Entre las prorrogadas estaba la Ordenanza de Limpieza de edificios y locales de 15 de marzo de 1975.

A partir de ese momento, se iniciaba un proceso de negociación en el seno de la CCNCC, que se prolongó más allá del año inicial previsto en el ET y en el que se fueron

¹⁹ Orden de 15 de marzo de 1975, BOE 20-3-1975.

²⁰ Sobre el alcance y problemática de lo que constituía una declaración legal de la Disposición Transitoria 2ª ET, ver J. GARCIA MURCIA, *La reglamentación sectorial del trabajo. De la intervención pública a la autonomía colectiva*, Civitas, Madrid, 2001, pags. 149 ss.

²¹ Ver la descripción del proceso en T. SALA FRANCO, “La suplencia o derogación de las reglamentaciones y ordenanzas del trabajo”, en AEDTSS, *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al profesor Manuel Alonso García*, Marcial Pons /AEDTSS, Madrid, 1995, pags, 39 ss.

produciendo tanto acuerdos de sustitución como acuerdos de prórroga de la ordenanza laboral correspondiente hasta que no se culmine su sustitución por convenio, como arbitrajes obligatorios una vez cerrado el proceso negociador sin acuerdo entre las partes²². El cierre material del proceso se produce mediante la firma en 1997 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos²³ y el impulso que a la negociación colectiva de sector puso en práctica el Acuerdo Interprofesional de Negociación Colectiva, que quiere situar en este nivel de regulación todo el peso de las estructuras institucionales de las relaciones laborales con carácter mínimo e imperativo de la rama de actividad de que se trate, haciendo que esta figura no sólo fuera la continuadora de las posiciones homogeneizadoras de las condiciones de trabajo sectoriales que llevaban a cabo las antiguas - y derogadas ya a partir de 1995 - Ordenanzas y Reglamentaciones, sino que también recogiera las indicaciones imperativas de derecho necesario que la norma estatal había ido delegando en la regulación colectiva, dispositivizando por tanto sus disposiciones en tantos temas.

En este proceso no se insertó el sector de actividad estudiado. La Ordenanza Laboral aparecía por tanto formalmente derogada en 1995, y el proceso de sustitución negociada de la misma no llegó a buen puerto en los plazos ordinarios que si aprovecharon otras ramas de producción. Los datos que se disponen de los años 1996 y 1997 de la CCNCC señalan que el sector de limpiezas y locales, al no haber alcanzado un acuerdo de sustitución, debía ser objeto de un arbitraje obligatorio para cubrir los vacíos de cobertura en el mismo, pero lo cierto es que este arbitraje no se produjo en los tiempos previstos²⁴ y por consiguiente la situación se prolongó. El proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral fue en efecto extremadamente lento. En mayo de 1997 las partes negociadoras se plantean un calendario de negociación y de encuentros con la finalidad de llegar a un acuerdo en el futuro inmediato. Pero los encuentros – y desencuentros – se prolongan y ambas partes son incapaces de encontrar una síntesis a sus peticiones respectivas, aunque sí llegan a acuerdos en relación con temas concretos de evidente interés para empresarios y trabajadores del sector. El ejemplo mas característico a este respecto lo proporciona el acuerdo de adhesión, en el 2001, al III Acuerdo Nacional de Formación Profesional por parte de las federaciones sindicales y asociaciones empresariales del sector de limpiezas²⁵. Pero habrá de esperar ocho años a encontrar un Acuerdo de sustitución de la Ordenanza, aunque éste , como examinaremos a continuación, será limitado a ciertas materias mas urgentes, dilatando aún hacia el futuro la concertación sobre la totalidad de los puntos de regulación.

En esos ocho años ha sido frecuente que algunos convenios sectoriales de ámbito provincial o regional mantuvieran a través de una remisión a la norma reglamentaria derogada, la vigencia de alguno de sus preceptos en lo que respecta a los contenidos no tratados o abordados en el convenio provincial de que se trate. Lo que se realiza en estos convenios colectivos es una remisión en bloque a la extinta Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales para la regulación de aquellas materias que el convenio en cuestión no aborda. En todo caso, además, estos convenios plantean la cuestión de que en el supuesto en que se aprobara un Acuerdo Marco o “convenio general” del sector, la

²² Cfr. F. VALDES DAL-RE, “El acuerdo de cobertura de vacíos”, *Relaciones Laborales* nº 11 (1997), pags. 5-8. Cfr. También J. LAHERA FORTEZA, “El largo de proceso de derogación de las ordenanzas laborales”, en F. VALDES DAL-RE (Dir.), *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid, 1997, pags. 260 ss.

²³ J. GARCIA MURCIA, *La reglamentación sectorial del trabajo...cit.*, pags. 217 ss.

²⁴ Cfr. *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1996*, CES, Madrid, 1997, pag. 379, en donde el sector se localizaba, con el de la Marina Mercante, en la rúbrica “laudos por dictar”, y *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1997*, CES, Madrid, 1998, , pag. 432, en donde se afirma que el sector de limpieza de edificios y locales, junto con el de las Industrias de Captación y Distribución de agua, se encuentra “en proceso de arbitraje”, pendiente de dictarse laudo.

²⁵ Acuerdo de adhesión de 23 de julio de 2001, firmado por parte sindical por UGT, CCOO y GIG y por parte empresarial por AFELIN, ASPEL, FEL y FENAEL.

Ordenanza Laboral sería sustituida por el texto de dicho Acuerdo Marco “en lo que no se oponga al presente convenio”²⁶. En otras experiencias negociales, sin embargo, se optó por incorporar al propio articulado del convenio colectivo una regulación tendencialmente completa de las relaciones laborales, de forma que es en este nivel de negociación – provincial normalmente - donde se fija el compromiso de regulación general de las condiciones de trabajo y empleo del sector que no se han podido lograr en su “ámbito natural” o privilegiado, el convenio sectorial estatal²⁷.

B) El acuerdo marco sectorial estatal de sustitución de la Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales.

En mayo de 2005 se suscribe por las asociaciones empresariales ASPEL y AFELIN y los sindicatos CCOO y UGT un Acuerdo Marco Sectorial que sustituye la derogada Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, con el objetivo declarado de “cubrir cualquier vacío que pudiera existir como consecuencia de la derogación de la misma”, por lo que declara que tiene “carácter de mínimo y subsidiario”²⁸. Sin perjuicio de que mas adelante analicemos la naturaleza y el mecanismo de “subsidiariedad” que el AM de Limpiezas pone en práctica, conviene comenzar por examinar los contenidos de este AM en cuanto ordenación tendencialmente completa de las relaciones de trabajo en la rama de actividad definida como limpieza de edificios y de locales. En este sentido procede en primer lugar examinar el perímetro de materias a las que circunscribe su acción el AM para luego reparar en cual es la función que éste Acuerdo desempeña en el conjunto de la negociación colectiva del sector.

1.- Una regulación en proceso.

Puede decirse que lo que resulta más llamativo del AM es que la sustitución de la Ordenanza no es completa, sino que se plantea en una cierta gradualidad que hace referencia a ciertos bloques de materias y a un calendario de actuación. Se trata por tanto de una regulación abierta, en proceso, a la que se le asigna un punto de partida y un punto final, que si no lo alcanza la negociación y fracasa, será sustituida por un laudo arbitral.

En efecto, lo peculiar de este AM es que regula tres grandes bloques de materias sobre las que operan simultáneamente la condición de sustituibilidad respecto de los contenidos de la Ordenanza Laboral y la regulación de mínimos y subsidiaria del conjunto de la negociación colectiva del sector²⁹. El primer bloque es aquel que ha permitido realmente la conclusión del Acuerdo Marco, es decir, las materias sobre las que se ha llegado a un acuerdo entre las partes firmantes del mismo y que de alguna manera contemplan los temas mas estructurales del sector, aquellos que requerían con mayor urgencia una regulación de aplicación general. Pero como se verá al analizar el contenido,

²⁶ La cláusula de “Derecho Supletorio” es la siguiente en el CC de Valencia (2001): “En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación supletoria la Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de locales y edificios de 15 de febrero de 1975, la cual se considerará como parte integrante del presente convenio y por ello formando parte del mismo. En caso que durante la vigencia del presente Convenio se apruebe un Acuerdo Marco o un Convenio General del Sector, la citada Ordenanza será sustituida por el texto que se apruebe, por el mismo carácter supletorio, en lo que no se oponga al presente Convenio Colectivo” (art. 2º). En idéntico sentido CC Cantabria (2001).

²⁷ Así CC de Sevilla (2001) y de Las Palmas (2001). Para M.L. RODRÍGUEZ, “Estructura de la negociación colectiva...”, cit., pag. 99, estos ejemplos suponen la presentación de una regulación completa y exhaustiva de las condiciones de trabajo “que parece desechar la entrada de cualquier otro orden normativo dentro del correspondiente sector”. En realidad se trata de dar respuesta a los vacíos de cobertura que se encuentran en el nivel estatal de forma que ante la ausencia de una norma colectiva general sobre condiciones de trabajo, se proponga esta regulación completa en el nivel provincial.

²⁸ Acuerdo Marco Sectorial (en adelante AM Limpiezas) publicado por Resolución de la DGT de 18 de agosto de 2005 (BOE 14 – 9 – 2005).

²⁹ Ver Preámbulo al AM Limpiezas, en el que se expone claramente este tipo de diferenciación de materias y su diferente régimen negocial

el acuerdo es corto en cuanto a los temas alcanzados, que realmente afectan tan solo a dos cuestiones de gran trascendencia, ciertamente, pero que carecen del suficiente espesor como para construir en torno a ellas una norma colectiva supletoria de la negociación colectiva y que cubra los vacíos que esta deja en el sector.

El segundo bloque, así denominado, se refiere a un conjunto de temas sobre los que no hay acuerdo de su regulación concreta, pero sí en la necesidad de que sean tratados y que se unan, en un plazo corto, a la regulación general que pone en marcha el AM en el primer bloque. Pero al considerar los negociadores que es necesaria su inclusión en el texto, optan por una solución original. Deciden transcribir lo que sobre estas materias estipulaba la antigua Ordenanza Laboral, que de esta forma se presenta como regulación convencional actualizada, que posiblemente sea aceptada por las partes negociadoras como un punto de equilibrio aceptable, pero no definitivo. Por eso se comprometen simultáneamente a realizar en un plazo breve, un año, un acuerdo “definitivo” – es decir nuevo – sobre estas materias que de no alcanzarse debe ser sustituido por un arbitraje. Este acuerdo sobre lo que se debe necesariamente regular implica un calendario de negociación y un compromiso de someterse a un arbitraje de carácter obligatorio en el supuesto de que no se pueda encontrar un compromiso sobre estos temas en el plazo señalado.

Por último, un tercer grupo de materias se consideran “opcionales”, su regulación es conveniente o recomendable, pero no están necesariamente vinculadas al resultado del proceso de negociación, aunque si pueden posiblemente integrarlo. El método es original y encuentra un terreno de avance a la negociación colectiva sectorial que hasta el momento se encontraba detenida e incapaz de superar los obstáculos derivados de una regulación completa y general de las condiciones de empleo y de trabajo en esa rama de actividad.

En el primer bloque de materias se encuentran las muy importantes normas de configuración, que ya analizaremos mas adelante, la regulación de la subrogación, que es una institución central en el modelo de relaciones de empleo que está vigente en el sector de limpiezas, y el régimen disciplinario. El segundo bloque de materias es el que reviste ese tratamiento provisional en el AM, partiendo del tipo de regulación que hacía la Ordenanza Laboral de 1975, pero en el compromiso de que en el plazo de un año habrá de llevarse a cabo una nueva regulación de las mismas, para lo cual se crean tres comisiones técnicas que “estudien y actualicen” estas reglas. El plazo que se dan los negociadores es todo el año 2006, puesto que de no alcanzar acuerdo el 1 de enero del 2007 solicitaran la mediación del SIMA y, si esta fracasara, ambas partes se someten expresamente a un arbitraje en el seno del SIMA el 1 de febrero de 2007. El bloque de materias que incluye este deber de negociar es el de las categorías profesionales – es decir el problema de la estructura de la profesionalidad definida sectorialmente – la promoción de los trabajadores y la estructura salarial. Por último, el tercer grupo de materias, cuyo enunciado se considera meramente enunciativo y sobre el que las partes negociadoras pueden añadir otros *items*, hace referencia a un conjunto heterogéneo de temas, alguno de los cuales incorporados al AM en una redacción que tiene en cuenta el régimen legal vigente sobre los mismos. Una clasificación por subconjuntos de este grupo de materias puede resultar útil:

- a) Materias relacionadas con la estructuración de la negociación colectiva
 - Estructura y articulación de la negociación colectiva
 - Concurrencia de convenios
 - Cláusula de descuelgue.
- b) Materias relacionadas con las modalidades de contratación y el empleo en la empresa
 - Modalidades de contratación

- Reglas sobre el empleo,(transformación de contratos, porcentajes de fijos y temporales, encadenamiento de contratos...)
 - Formación y empleo
- c) Materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales: seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- d) Tiempo de trabajo
- e) Alteraciones del proyecto contractual de los trabajadores
- Movilidad funcional
 - Movilidad geográfica
 - Modificación sustancial de condiciones de trabajo
- f) Derechos de acción sindical
- Derechos de información y consulta
 - Derechos de participación
 - Garantías de los representantes de los trabajadores.
 - Derechos colectivos
- g) Medidas de acción social y seguridad social complementaria.

2.- Los contenidos del AM de Limpieza

Expuesto ya el propósito de negociación abierta de los sujetos negociadores, es lo cierto sin embargo que lo que aparece publicado en el BOE es un texto bastante amplio en el que se abordan una serie de materias que conviene anotar, con independencia de su previsible modificación o transformación en el plazo que las partes se han dado al respecto y al que se acaba de hacer referencia. Es decir, que junto a la procesualidad que subraya el Preámbulo del AM, existe una materialidad normativa que se nuclea en torno a una serie de puntos objeto de regulación en el Acuerdo.

El AM se estructura en torno a estos apartados o capítulos en su propia denominación:

- a) Normas de configuración, en donde se incluyen tanto los ámbitos de aplicación del acuerdo como su eficacia y procedimientos de denuncia y revisión y la regulación de la Comisión Paritaria del mismo, así como, finalmente, la adhesión al ASEC.
- b) Subrogación del personal, en cuyo capítulo se articula un elemento central para la regulación de la estabilidad en el empleo de los trabajadores del sector, que constituye sin duda una pieza clave - y una de las señas de identidad más relevantes – de la regulación del mismo.
- c) Régimen disciplinario, tanto en lo relativo a la tipificación de faltas y de sanciones como del procedimiento sancionador.
- d) Promoción de los trabajadores, entendiéndose por tal no solo la posibilidad de prueba de ingreso y período de prueba, sino el más clásico de ascensos en el marco de una definición de plantillas y escalafones. Sin embargo también se incluyen en este capítulo otros aspectos no relacionados con el tema de la promoción, como los de movilidad funcional y geográfica y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- e) Estructura Salarial, en donde en efecto se procede a fijar los conceptos básicos de la remuneración y su clasificación conforme a los criterios clásicos de salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.
- f) Clasificación del Personal, entendiéndose por tal la clasificación profesional de los trabajadores, que se estructura en grupos, subgrupos y categorías profesionales, que se definen en un Anexo al Acuerdo.

Estos son por consiguiente las materias abordadas en el AM. Si se cruzan las mismas con el proyecto de negociación que se enuncia en el Preámbulo del mismo, se podrá

comprobar que existen temas muy importantes que no se han abordado en el mismo y que sin duda tienen una gran trascendencia en el cuadro de regulación de derechos y poderes que conforman las relaciones laborales en esta rama de actividad. Las ausencias más llamativas son las relativas a contratación y empleo, de una parte, y a los derechos sindicales por otro. Estos temas, como se ha visto, se situarían en el espacio opcional de su incorporación al AM, pero sin vincularlos a plazos ni al procedimiento subsidiario de arbitraje que fortalece el deber de negociar los aspectos relativos a la clasificación y promoción de los trabajadores y la estructura salarial antes de febrero del 2007.

3.- La naturaleza del AM de Limpieza: su función en el conjunto de la negociación colectiva del sector

La noción de Acuerdo Marco parece hacer referencia a un instrumento colectivo de ordenación de las relaciones laborales cuyos contenidos no son aplicables de manera directa o inmediata porque generan específicas obligaciones de hacer dirigidas a los sujetos negociadores en un ulterior proceso de negociación de convenios colectivos³⁰. Sin embargo no es este el caso del AM de Limpieza, que se presenta como un texto claramente normativo y de eficacia general, cuestión por otra parte coherente con su origen y función, sustituir la antigua Ordenanza por nuevos convenios sectoriales que puedan evitar los vacíos o espacios desregulados ante la derogación de aquella.

Lo afirma claramente el Preámbulo del Acuerdo al explicar el sentido de este: “El presente Acuerdo Marco Sectorial sustituye a la derogada Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales al objeto de cubrir cualquier vacío que pudiera existir como consecuencia de la derogación de la misma, teniendo por tanto el carácter de mínimo y subsidiario”. Y, precisando su naturaleza jurídica, el art. 2 del AM explica que se trata de un acuerdo sectorial de carácter estatal, “negociado al amparo de lo establecido en el Título III ET, art. 83 apartado 3º y 87 y siguientes del citado texto legal”. Se autodefine en consecuencia como un Acuerdo sobre materias concretas de los regulados en el art. 83 .3 ET, dotado de eficacia normativa y general como el resto de los convenios colectivos negociados conforme al título III del ET. El carácter normativo del texto parece por tanto claro, y encuentra verificación en el contenido de su clausulado, que a fin de cuentas constituye la indicación más clara para conocer el alcance real y la eficacia de estas reglas colectivas. Es cierto sin embargo que en nuestra experiencia negociadora de acuerdos interprofesionales sobre materias concretas nada impide que puedan convivir en el mismo Acuerdo normas de regulación material de las relaciones de trabajo que se aplican a trabajadores y empresarios individualmente considerados y reglas de ordenación de la negociación colectiva que impliquen obligaciones de conducta sobre las partes firmantes³¹, pero no es esto lo que sucede en este caso.

Por lo demás, el AM declara que será de aplicación en todo el territorio del Estado español (art. 3º), a “todas las trabajadoras, trabajadores y empresas incluidas en la unidad de negociación definida por los ámbitos territorial y funcional sin más exclusiones que las relaciones laborales de carácter especial que en dicha unidad pudieran existir según lo dispuesto en el art. 2 ET respecto de las del servicio del hogar familiar y las exclusiones contempladas en el art. 1.3 del mismo cuerpo legal” (art. 5º). El ámbito funcional del Acuerdo está definido en el art. 4.3 del mismo. Comprende “la totalidad de empresas y

³⁰ Este concepto se ha discutido en nuestro sistema jurídico a la hora de analizar el art. 83 ET y las diversas facetas de la figura del Acuerdo Interprofesional que el citado artículo disciplina. Cfr. A. BAYLOS, “Unidades de negociación y concurrencia de convenios”, en M. ALONSO OLEA (Dir.), *El Estatuto de los trabajadores, veinte años después*, REDT nº 100, vol 2, pag. 1460.

³¹ La jurisprudencia del TS habla de un “contenido complejo” de los convenios colectivos, es decir una mezcla de disposiciones de eficacia directamente normativa y de eficacia contractual Cfr. A. DESDENTADO BONETE y B. VALDES DE LA VEGA, *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, Trotta, Madrid, 1998, pag.24.

trabajadores/as que se dediquen en el sentido más amplio a la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros e instituciones sanitarias y de salud, públicos o privados, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo, marítimo), máquinas, espacios e instalaciones, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc., cualquiera que sea la forma jurídica que adopten”. En relación con la exclusión señalada de las relaciones laborales especiales al servicio del hogar familiar, el Acuerdo precisa que quedan incluidos en el ámbito de aplicación del mismo “los domicilios particulares” cuando el titular del hogar familiar “contrate cualquiera de las actividades descritas” con las empresas del sector. Sin embargo en estos casos no les serán de aplicación los preceptos del Acuerdo que afecten “a la inviolabilidad del domicilio, a la intimidad familiar y personal o a la responsabilidad más allá de las previsiones legales establecidas para los titulares del hogar familiar”.

Desde estas coordenadas, por tanto, el AM de Limpiezas se presenta como un convenio de sector clásico, que procede a regular un conjunto de materias para la totalidad de empresas y trabajadores incluidas en el mismo en el territorio del Estado español y durante el tiempo de vigencia que él mismo prevé: el 31 de diciembre del 2006, con prórroga automática año a año de no existir denuncia de las partes (art. 6º AM). Sin embargo, lo que le cualifica especialmente es el diseño que enuncia sobre lo que llama “subsidiariedad” de sus contenidos o, lo que es lo mismo, su posición aplicativa en relación con otras unidades de negociación ya existentes, a nivel provincial o regional.

El precepto clave al respecto lo constituye el art. 4, párrafos 1 y 2 del AM. A su tenor, “el presente Acuerdo tiene carácter subsidiario resultando aplicable cuando las partes no se hayan dotado de cobertura convencional propia en ámbitos inferiores. Por consiguiente, los convenios o acuerdos colectivos existentes o que puedan suscribirse se aplicarán en sus propios términos”, y añade en el párrafo inmediatamente posterior que “no obstante lo anterior, cuando los convenios colectivos de ámbito inferior regulen algunas de las materias contempladas en el presente Acuerdo Marco, no será de aplicación la materia correspondiente del presente Acuerdo”. De esta manera el AM no procede a definir la estructura convencional del sector de limpieza, ni a determinar las unidades de negociación apropiadas en función de sus contenidos³². Funciona mas bien como un “instrumento colectivo de planificación negocial”³³ que señala el ámbito de aplicación de sus contenidos en relación con los espacios existentes en los niveles inferiores.

La regulación que contiene el AM tiende por consiguiente a la cobertura de vacíos normativos única y exclusivamente. Es por tanto un convenio que sólo tendrá aplicación en la medida en que sus contenidos no hayan sido regulados por alguna otra unidad de negociación en niveles inferiores. Su función es la que se define en el Acuerdo como “subsidiariedad”:

- constituye la regulación total de los ámbitos funcionales y territoriales inferiores al del sector estatal que carezcan de convenio colectivo.
- constituye la regulación supletoria de aquellas unidades de negociación existentes en niveles inferiores al del sector estatal en aquellos puntos en los que éstos no hayan procedido a regularlo.
- Constituye, por tanto, la referencia normativa supletoria que sustituye a la Ordenanza laboral, de forma que los reenvíos que realizan los convenios colectivos provinciales y autonómicos a ese texto como derecho supletorio queda sustituida

³² Lo que tradicionalmente se denomina “estructuración de la negociación colectiva”. Cfr. J. MERCADER UGUINA, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas, Madrid, 1994, pag. 460.

³³ A. MERINO SEGOVIA, *La estructuración legal y convencional de la negociación colectiva*, Civitas, Madrid, 2000, pag. 160.

por la regulación del presente Acuerdo Marco, tal como por otra parte se verifica en la experiencia negociada de los últimos convenios colectivos.

- Aunque no se desprenda explícitamente del texto del Acuerdo, hacia el futuro, constituirá la referencia regulativa para el sector en las materias que aborda como un modelo concreto de referencia, marcando así la regulación que de estas se realice en los niveles inferiores, autonómicos o provinciales.

Quizá pueda ser interesante traer a colación algún ejemplo para que se pueda comprender mejor el sentido de lo que se han denominado las dos últimas funciones que tiene asignadas el AM de Limpieza. El CC de Navarra, firmado en mayo del 2005 establece en su art. 41 el presente texto: “Se incorpora al presente Convenio teniéndose a estos efectos por reproducido, el texto de la Ordenanza Laboral de Limpiezas de Edificios y Locales aprobada por Orden Ministerial de 15 de febrero de 1975, excepto el párrafo 2.º del artículo 13. Dicho texto tendrá carácter de derecho supletorio, en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en el resto del articulado de este Convenio, y permanecerá en vigor -no obstante lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con la Orden de 28 de diciembre de 1994- hasta tanto no se sustituya por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores”. De esta manera, el convenio prevé que a partir de su publicación el derecho supletorio aplicable es el que contiene el AM. A su vez en la Disposición Adicional Tercera del citado CC de Navarra, se establece que “una vez acordado y publicado el Acuerdo Marco del Sector de Limpiezas, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a reunirse, en el plazo de un mes, con objeto de incorporar, por acuerdo mayoritario, al presente convenio las partes de aquél referidas a la Vigilancia de la Salud y al Régimen Disciplinario”. Y en efecto, mediante acuerdo de la Comisión Paritaria de octubre de 2005, se realiza un “acuerdo de incorporación” del siguiente tenor: “De igual forma, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del convenio colectivo vigente, una vez publicado el Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de agosto de 2005 (“Boletín Oficial del Estado” del 14 de septiembre), se incorpora, como parte integrante del convenio colectivo, el Capítulo III, Régimen Disciplinario (artículo 11), del referido Acuerdo Marco, con el voto favorable de los representantes económicos y de los representantes sociales pertenecientes a UGT y CCOO. Se acuerda un plazo de 15 días a partir de la fecha para que manifiesten su opinión al respecto los representantes de ELA y ESK”.

Es un caso significativo porque en él se ve de forma muy evidente la doble función que va desempeñando el AM de Limpieza como sustitutivo de la “recepción” convencional del texto de la Ordenanza, de una parte, y por otra, como orientador de la regulación convencional en los niveles inferiores, completando la que se realiza en los mismos.

Ese es pues el ámbito natural de actuación del AM. Sin embargo, no tiene el carácter de regulación mínima compatible con las regulaciones existentes de determinadas materias o instituciones. No cabe una comparación entre ambas para ver cual resulta mas favorable para los trabajadores, sino que la regulación convencional existente de cualquiera de los contenidos que aborda el AM implica la aplicación preferente de ésta sobre la del Acuerdo, y con independencia de la sucesión temporal entre convenios, es decir, con independencia de que el AM haya tenido vigencia con posterioridad a la conclusión y firma de otros convenios colectivos en niveles inferiores del sector. Nada impide, sin embargo, que en el nivel sectorial inferior al estatal se invierta esta regla y se produzca un efecto de “devolución” hacia arriba, de manera que el convenio provincial prescriba que, publicado el AM estatal, las disposiciones de éste sustituirán

automáticamente las disposiciones del convenio provincial que se opusieran a aquellas³⁴. De cualquier forma, como se puede apreciar, lo decisivo en este caso es que es la unidad de negociación sectorial provincial o autonómica quien decide la aplicación de la regulación contenida en el AM sustituyendo la que el convenio había realizado, e imponiendo por tanto una alteración de nivel en la sucesión de convenios y de la regulación que éstos imponen.

Esta articulación concreta de la “subsidiariedad” del AM define por tanto la función que éste asume en el conjunto de la negociación colectiva del sector, de forma que se privilegia la aplicación preferente de los niveles inferiores sobre el general de ámbito estatal. En esta decisión han influido posiblemente dos elementos, uno derivado del sistema legal de negociación colectiva, otro de la necesidad de síntesis entre los intereses de grandes y pequeñas empresas en el sector.

El primero es el que se deduce del párrafo 2º del art. 84 ET, y la regla de concurrencia descentralizadora allí contenida, que permite que en cualquier momento – y en la medida en que se reúnan los requisitos de legitimación en el ámbito funcional y territorial superior al de empresa – se puedan negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en el ámbito superior, lo que se ha venido interpretando como la preservación imperativa de establecer marcos regulativos inferiores al estatal, tanto autonómicos como provinciales, sin que la negociación colectiva pueda contrariarla. Se explica esta prescripción legal como fórmula para permitir la expresión de la subjetividad institucional de determinadas opciones de política de negociación colectiva que pueden no sentirse reflejados ni integrados en un sistema fuertemente centralizado en torno a una negociación “general” de ámbito estatal, además de poder poner en práctica una articulación descentralizada de espacios regulativos de condiciones de trabajo que se juzguen beneficiosos e irrenunciables pese al proceso de concentración y centralización que se está produciendo en el ámbito sectorial estatal³⁵. En este sentido, el sistema aplicativo que prevé el AM es coherente con esta orientación legal. Sin embargo, no es esa la única referencia que al respecto sugiere el mencionado art. 84 ET.

En efecto, frente a la regla descentralizadora expuesta, se prevé una excepción en la propia norma que reserva para la instancia reguladora a nivel estatal, en todo caso, determinadas materias. Así, tiene prioridad aplicativa el convenio estatal en lo que se refiere a las materias que están listadas en el párrafo 3º del citado art. 84 ET, a saber, períodos de prueba, modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario y normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica. Este precepto permite plantearse alguna duda sobre el principio de “subsidiariedad” elegido en el AM.

La norma del ET por un lado parece sugerir la articulación concreta de la “subsidiariedad” de la regulación sectorial del AM, que pretende no invalidar lo regulado en los convenios regionales o provinciales existentes y sustituirlo por la regulación convencional estatal, en línea con la descentralización prevista en el precepto legal. Pero también permite plantearse dudas sobre este método de articulación de niveles de regulación colectiva en el futuro, puesto que lo que el art. 84 propone es una relación de interdependencia entre unidades de negociación basada fundamentalmente en el tipo de materias que se hayan pactado, de tal manera que cabe pensar que en los puntos

³⁴ La Disposición Transitoria 2ª del CC de Cáceres (2005) establece una cláusula genérica de derecho supletorio respecto de la Ordenanza Laboral de Limpieza “hasta que sea sustituida por un Acuerdo Marco de carácter nacional y eficacia general”, añadiendo a continuación que “en el caso en que el Acuerdo Marco se alcance y publique en el BOE durante la vigencia del presente convenio, se entenderán sustituidas las disposiciones del presente convenio que se opongan al Acuerdo Marco Nacional de manera automática, sin necesidad de denuncia o modificación del presente convenio”.

³⁵ Cfr. A. BAYLOS, “Unidades de negociación y concurrencia de convenios”...cit., pag. 1474.

señalados en el párrafo 3 del art. 84 ET se pueda establecer la preferencia aplicativa del AM, o, por mejor decir, que no quepa negociar sobre estos temas en los niveles negociales inferiores, autonómicos o provinciales. Esta por ver en la negociación de los temas que se ha comprometido para el 2007, si la regla de aplicación subsidiaria del Acuerdo se mantiene tal como ahora o si se modifica para acoplarse perfectamente al esquema previsto en el art. 84 ET.

La segunda causa explicativa de este principio de la aplicación subsidiaria del AM reposa, como se ha dicho, en la necesidad de acomodar los intereses de grandes y pequeñas empresas del sector. Se entiende comúnmente que la estructura empresarial de un sector nucleada en torno a la PYME tiene una traducción muy clara en cuanto a las unidades de negociación practicadas y utilizadas, de forma que en estos casos es frecuente la preferencia por una negociación colectiva a nivel provincial. Al no contar con convenio de empresa propio, el convenio sectorial provincial cumple un papel corrector de la competencia interempresarial al fijar el coste mínimo en materia de condiciones de trabajo para todas las empresas por igual, sin que por consiguiente quepa jugar con éstas a la baja para obtener una posición de ventaja en el mercado³⁶. De hecho son varios los convenios que incorporan una cláusula sobre el respeto necesario de los mínimos pactados en estos, o que incluso establecen preceptos que cuantifican el precio hora de salario para evitar la “competencia desleal” entre las empresas³⁷. Y ello es así porque posiblemente “el terreno ‘natural’ de competencia entre las empresas de pequeñas dimensiones es, justamente la provincia y no todo el territorio del Estado”³⁸.

Por el contrario, en línea de principio, las grandes empresas no tendrían que estar por este esquema, puesto que tradicionalmente se mueven como punto de referencia entre el convenio de sector estatal, convenio de mínimos y de delimitación de las reglas de juego institucionales en el sector de actividad, y el convenio de empresa – o de grupo de empresas, como instrumento regulativo descentralizado y adaptable a las necesidades concretas de estas grandes agrupaciones de organización de servicios. En el sector de limpiezas, además, la existencia de concentraciones empresariales como empresas de grupo “multiservicios”, el convenio de empresa les daría una capacidad de regulación transversal de los distintos servicios encuadrados en varios sectores de actividad, sustrayéndose así a la fragmentación que ofrece su encuadramiento por ramas de producción.

Sin embargo ésta no ha sido la opción por la que se ha decantado el asociacionismo empresarial del sector de limpieza, que ha conservado una estructura de negociación en lo esencial a nivel provincial, estructura que el AM preserva de la incidencia de su propia regulación “general”, sólo concebida para cubrir los vacíos de negociación, completos o

³⁶ M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, “Estructura de la negociación colectiva...”, cit., pags. 135 ss.

³⁷ El CC de Cáceres, firmado por la Federación Empresarial Cacereña y los sindicatos CCOO., UGT y CSI-CSIF el 28 de enero del 2005 (que retrotrae los efectos económicos a 1 de enero del 2004), incluye en su Disposición Adicional 1ª un precepto de interés al respecto: “Estudiados los costes laborales y estructurales del sector, ambas partes consideran como práctica de competencia desleal por ofertarse a precios por debajo del coste, cualquier servicio prestado a un precio al cliente inferior a 8,68 € hora en el 2004, 9,07 € en el año 2005 y 9,48 € en el año 2006”. Una cláusula semejante en el art. 33 del CC de Sevilla (2003). El CC de Huelva (2004) incorpora una cláusula denominada precisamente “pacto de repercusión en precios y competencia desleal” (art. 44) más precisa, porque estima como “coste mínimo repercutible por la hora de trabajo de un operario de limpieza, de 39 horas y 55 minutos prestando servicio de lunes a viernes para el año 2004 de 9,88 €, siendo el complemento en concepto de antigüedad el de 0,28 € por cada trienio o quinquenio”, indicando además que en este coste se han incluido exclusivamente “el salario base, el plus de peligrosidad, el plus extrasalarial, el plus de ropa la ayuda de estudio, la bolsa de vacaciones, la sustitución por vacaciones, los días de asuntos propios y la seguridad social”. Es también indicativa el Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Baleares, de 3 de mayo de 2004, que elabora unas tablas de cálculos de costes por categorías, “al objeto de que puedan servir de referencia a la hora de fijar el precio hora en los distintos concursos públicos o en los presupuestos a empresas privadas”.

³⁸ M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, “Estructura de la negociación colectiva...”, cit., pag. 141.

parciales. “Para las grandes empresas, por tanto, la fórmula de la negociación descentralizada a niveles inferiores al estatal pero siempre de sector, superiores al de empresa, es una opción organizativa perfectamente asumible, y en ello convergen con el interés de las pequeñas empresas en construir como base de negociación ese mismo ámbito de regulación, con la aplicación subsidiaria de lo acordado en el nivel estatal, sin que se fijen en un nivel centralizado condiciones de trabajo cuyos costes sólo pueda ser asumido por empresas de una cierta dimensión”³⁹. Las empresas multiservicios, en consecuencia, desgajan la actividad de limpieza de su unidad de organización y prescinden de realizar convenios de empresa. Ello se corresponde con expresos mandatos de los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial o autonómico que afirma la aplicación de sus contenidos a “todo trabajador o trabajadora contratada por una empresa de servicios y cuya labor o actividad sea de limpieza”⁴⁰.

De todas maneras, la presencia de grupos de empresas importantes en el sector y su tratamiento diferenciado asoma de dos maneras: la primera, mediante la creación de subsectores específicos dentro del sector general de limpiezas de edificios – por ejemplo limpieza de centros hospitalarios - , aunque en este caso posiblemente la causa estribe más en la naturaleza pública del contratista principal, que prefiere unificar así uno de los elementos determinantes del precio del servicio. La segunda, mediante la pactación de elementos retributivos específicos sólo aplicables a ciertos servicios de limpieza normalmente gestionados por grandes empresas, como en el sector aeroportuario, o el desarrollo de reglas específicas en materia de subrogación en estos sectores más estrictas que las que se prevén con carácter general.

Pero lo que sí resulta llamativo es que esa dualidad de intereses empresariales no se haya traducido en una diferente utilización de instrumentos de regulación colectiva, convenios provinciales para la pequeña y mediana empresa, convenios de empresa para las grandes, sino que se haya convergido en la unidad de negociación – tipo, que es el convenio colectivo sectorial de ámbito provincial o, excepcionalmente, autonómico, como tendremos ocasión de ver a continuación, de manera que los casos de acuerdos de empresa que se producen suelen corresponder a la salida de un conflicto concreto en algunos centros de trabajo que merecen una consideración especial (centros hospitalarios principalmente).

II.- LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR: UNA RED DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO.

Es bien sabido que por estructura de la negociación colectiva se entiende “el conjunto de niveles en los que se negocia en un determinado sistema y la ordenación de los mismos conforme a unas pautas o criterios de relación (...) que sostienen esa concreta composición que, en el fondo, descansa sobre la distribución del poder de contratación”⁴¹, de manera que “la configuración de la estructura de la negociación colectiva envuelve no sólo el análisis de las unidades de contratación, en toda su compleja y plural dimensión, sino además el relativo al tipo de relaciones que mantienen entre sí esas unidades”⁴². Las

³⁹ M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, “Estructura de la negociación colectiva...”, cit., pag 143. Las reflexiones de la profª Rodríguez se realizaban sin embargo antes de que se firmara el AM de Limpieza, pero no por ello dejan de tener vigencia y capacidad de comprensión del problema, al margen de las apreciaciones que siguen en el texto sobre la emergencia de campos de regulación correspondientes a las grandes empresas.

⁴⁰ Art. 36 CC de Guipúzcoa (2005): “A todo trabajador o trabajadora contratada por una empresa de servicios y cuya labor o actividad sea de limpieza, les será de aplicación este convenio en todo su contenido, salarial, económico y social”.

⁴¹ M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *La estructura de la negociación colectiva*, Lex Nova, Valladolid, 2000, pag. 96.

⁴² F. VALDES DAL-RE, “Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva”, *Revista de Política Social* nº 137 (1983), pag. 399.

unidades de contratación y las conexiones que se traban entre ellas son pues los elementos centrales del sistema de negociación, en donde posiblemente sea conveniente distinguir entre el modelo que se puede deducir de la ley, el que de forma general se plantea por los sujetos sindicales y empresariales más representativos a nivel estatal, los modelos que se reclaman de marcos autonómicos de relaciones laborales y, en fin, el modelo que se desprende de un sector o rama determinado en el que previsiblemente convergen dialécticamente todos los anteriores, en un precipitado en el que factores históricos, institucionales y organizativos decantan una solución determinada⁴³.

El sector de limpieza de edificios y locales estaba nucleado en torno a una regulación general, de ámbito estatal, la Ordenanza Laboral de 1975, y una serie de convenios colectivos provinciales que normalmente tenían un contenido limitado al intercambio de tiempo de trabajo y salario y a algunos otros temas conexos, pero donde el marco institucional básico sobre organización del trabajo y poderes del empresario, el régimen disciplinario, la estructura de la profesionalidad o la regulación de la subrogación en contratas, por citar elementos básicos de la regulación de las relaciones laborales en el sector, se fijaban por la norma sectorial reglamentaria.

Las vicisitudes que se han narrado (*vid. Supra*) sobre la derogación de las Ordenanzas Laborales dejó al sector de limpieza de edificios y locales sin un acuerdo colectivo de sustitución de la misma hasta el año 2005, pero ello paradójicamente introdujo una tendencia de fortalecimiento del convenio colectivo provincial que, ante la derogación de la Ordenanza, incorporaba su contenido como derecho supletorio, bien mediante una referencia general, bien mediante la copia de su articulado. De esta manera, se creó a lo largo de la década entre 1995 y 2005 una fuerte red de convenios provinciales que formaban por consiguiente el eje de la estructura de negociación colectiva en el sector.

Se ha procedido sin embargo a una cierta evolución sobre dos ejes. De un lado, mediante la subdivisión en algunas ocasiones del sector en subsectores con entidad negociadora propia, normalmente centrados en la especialidad del cliente para el que se presta el servicio de limpieza: centros hospitalarios, centros educativos, servicios aeroportuarios⁴⁴. De otro mediante la progresiva asunción del esquema organizativo autonómico y la emersión de una serie de convenios colectivos de este ámbito. Sin embargo ese deslizamiento del nivel territorial provincial al autonómico es más aparente que real porque en la mayoría de los casos los CC autonómicos lo son en aquellas Comunidades Autónomas uniprovinciales, de manera que se confunde en la práctica la antigua denominación provincial con la moderna autonómica⁴⁵.

No obstante desde una aproximación más de conjunto, es perceptible un mayor interés de las partes negociadoras en construir la unidad de negociación sobre el ámbito de la autonomía política, cuestión que sin embargo no necesariamente coincide con los territorios en donde más se ha planteado, por los sindicatos nacionalistas, la necesidad de un "marco autonómico de relaciones laborales". Como se verá a continuación, en efecto, tanto el País Vasco como Galicia no han elegido por ahora negociar un convenio colectivo autonómico de sector, aunque en el primer caso junto a los convenios provinciales se ha segregado, en el plano autonómico, dos convenios colectivos de limpieza en los centros hospitalarios o en las delegaciones de sanidad, lo que por otra parte es también la situación de Aragón, en donde junto a los tres convenios provinciales, se ha creado una

⁴³ Simultaneidad en el tiempo de la pluralidad de modelos normalmente no coordinados que señala A. MERINO SEGOVIA, *La estructuración legal y convencional...*cit., pag. 25.

⁴⁴ Así, en CC específicos en Granada, Málaga, Ourense, Guadalajara, Alicante, Tenerife y Zaragoza, además de algunos CC de ámbito autonómico, como Aragón, Murcia y País Vasco.

⁴⁵ En ocasiones esta confusión entre los niveles provincial autonómico es explícita. El art. 3 del CC de Madrid (2005) afirma textualmente que "el presente convenio es de carácter provincial, siendo su ámbito territorial el de la Comunidad de Madrid".

unidad de negociación específica para regular las relaciones laborales en las empresas de limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud, pero no resulta a corto plazo previsible que cambie la situación de unidades territoriales de tipo provincial en el País Vasco⁴⁶. En el caso de Galicia, por su parte, los interlocutores sociales parecen estar considerando la necesidad de un convenio autonómico⁴⁷. Por el momento son Cataluña y las Islas Baleares los territorios que han sustituido las unidades de negociación provinciales por el nivel superior autonómico, aunque ciertamente en ambas – pero principalmente en Cataluña – la discusión sobre el marco autonómico de relaciones laborales está muy avanzada e integra una buena parte de las prácticas de los sujetos sociales, tanto patronal como los sindicatos.

El caso es que en el sector existe una tupida red de convenios sectoriales que cubren todo el territorio nacional. La descripción de cuales sean éstos es, por si sola, muy ilustrativa del tipo de estructuración convencional de este sector.

En primer lugar mencionaremos los convenios provinciales vigentes, con expresión del sector al que se aplican, agrupados por comunidades autónomas. A continuación enumeraremos los convenios colectivos de ámbito autonómico uniprovincial y, por último, nombraremos a los convenios colectivos autonómicos pluriprovinciales.

A) Convenios provinciales de sector ordenados por Comunidades Autónomas.

Los convenios provinciales de sector, ordenados por Comunidades Autónomas, son los siguientes:

1.- Galicia.

- A Coruña, Limpieza de Edificios y Locales
- Lugo, Limpieza de Edificios y Locales
- Ourense, Limpieza de Edificios y Locales
- Ourense, Limpieza de Instituciones Hospitalarias de la Seguridad Social.
- Pontevedra, Limpieza de Edificios y Locales.

2.- Castilla – León.

- Ávila, Limpieza de edificios y locales.
- Burgos, Limpieza de edificios y locales
- León, Limpieza de edificios y locales
- Palencia, Limpieza de edificios y locales
- Salamanca, Limpieza, abrillantado y pulimentado de edificios y locales
- Segovia, Limpieza de edificios y locales
- Soria, Limpieza de edificios y locales

⁴⁶ Es posible que la peculiar conformación sindical del País Vasco, en donde los sujetos legitimados son muchos y con estrategias diferentes, y donde además se varía de manera muy neta en la representatividad sindical de una a otra provincia – como también sucede en el caso navarro -, esté detrás de esa conservación del nivel provincial como unidad de negociación del sector. Para poner un ejemplo, en Guipúzcoa son cinco los sindicatos que sobrepasan el umbral del 10 por ciento que les habilita a ser partes de la negociación, mientras que en Vizcaya son solo 4 quienes llegan a este *score* y el quinto miembro de la comisión negociadora lo es por irradiación al ser considerado sindicato mas representativo de ámbito autonómico. Ver la Resolución 22 de septiembre de 2004 de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social por la que resuelve el registro y depósito del CC de Vizcaya (2004), que recoge la composición de la mesa negociadora por parte sindical y empresarial (BOB 5-10-2004)

⁴⁷ En CC de La Coruña (2002), el art. 3º señala que el convenio tiene una vigencia de cuatro años hasta el 31-12-2005, y añade a continuación que “ambas partes se someterán a la posible negociación del convenio gallego del sector”.

- Valladolid, Limpieza de edificios y locales
- Zamora, Limpieza de edificios y locales.

3.- País Vasco

- Alava, Limpieza de edificios y locales
- Guipúzcoa, Limpieza de edificios y locales
- Vizcaya, Limpieza de edificios y locales

4.- Aragón

- Huesca, Limpieza de edificios y locales
- Teruel, Limpieza de edificios y locales
- Zaragoza, Limpieza de edificios y locales
- Zaragoza, Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud (SALUD).

5.- Castilla – La Mancha

- Albacete, Limpieza de edificios y locales
- Ciudad Real, Limpieza de edificios y locales
- Cuenca, Limpieza de edificios y locales
- Guadalajara, Limpieza de edificios y locales
- Guadalajara, Limpieza de instituciones hospitalarias de la Seguridad Social
- Toledo, Limpieza de edificios y locales

6.- Extremadura

- Badajoz, Limpieza de edificios y locales
- Cáceres, Limpieza de edificios y locales

7.- Andalucía

- Almería, Limpieza de edificios y locales
- Cádiz, Limpieza de edificios y locales
- Córdoba, Limpieza de edificios y locales
- Granada, Limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios
- Granada, Limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias
- Huelva, Agencias de limpiezas de edificios y locales
- Jaén, Limpieza de edificios y locales
- Málaga, Limpieza de edificios y locales
- Málaga, Limpieza de aviones
- Sevilla, Limpieza de edificios y locales

8.- País Valenciano

- Alicante, Limpieza de edificios y locales
- Alicante, Limpieza de edificios y locales centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación Provincial de Alicante.
- Castellón, Limpieza de edificios y locales
- Valencia, Limpieza de edificios y locales

9.- Islas Canarias

- Las Palmas de Gran Canaria, Limpieza de edificios y locales
- Santa Cruz de Tenerife, Limpieza de edificios y locales
- Santa Cruz de Tenerife, Limpieza de aviones

En total suman 46 convenios colectivos provinciales a los que hay que sumar los relativos al siguiente apartado, en donde coinciden la clásica unidad de negociación anclada en la provincia y la nueva categoría de Comunidad Autónoma pero cuyos límites territoriales coinciden con los de la antigua provincia.

B) Convenios sectoriales de Comunidad Autónoma uniprovincial.

1.- Asturias

- Limpieza de edificios y locales

2.- Cantabria

- Limpieza de edificios y locales

3.- Ceuta

- Limpieza de edificios y locales

4.- Madrid

- Limpieza de edificios y locales

5.- Islas Baleares

- Limpieza de edificios y locales

6.- Melilla

- Limpieza de edificios y locales

7.- Murcia

- Limpieza de edificios y locales
- Limpieza de residencias de ancianos

8.- Navarra

- Limpieza de edificios y locales

9.- Rioja

- Limpieza de edificios y locales

Se trata por tanto de diez convenios colectivos más que pueden sin dificultad ser interpretados tanto como convenios provinciales como con arreglo a su nueva denominación mas respetuosa con la ordenación territorial del Estado español en Comunidades Autónomas.

C) Convenios colectivos de sector de Comunidades Autónomas pluriprovinciales (convenios regionales en sentido estricto).

1.- Aragón

- Limpieza en los centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud (SALUD)

En esta Comunidad Autónoma, por tanto, adquiere nivel regional la regulación colectiva de los servicios de limpieza en los centros sanitarios públicos, lo que por otra parte ya se había producido en la provincia de Zaragoza, al que éste sustituye.

2.- Cataluña

- Limpieza de edificios y locales

Este reciente convenio sectorial – publicado en el DOGC el 13 de enero del 2006 – procede a crear una nueva unidad de negociación a partir de los convenios colectivos de Tarragona, Lleida y Barcelona, al que se adhirió Girona, todos ellos negociados y publicados todavía en el año 2003, lo que da idea de la permanencia en el tiempo de la unidad de negociación provincial también en esta Comunidad Autónoma.

3.- País Vasco

- Empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio Vasco de Salud, *Osakidetza*
- Limpieza de edificios y locales de las direcciones territoriales de sanidad de Araba, Bizkaia y Guipúzcoa (se trata de un acuerdo de adhesión al anterior)
- Limpieza de Centros Educativos del Gobierno Vasco, UPV/EHU e IVEF.

Como en el caso aragonés, en el País Vasco se desgaja de la unidad de negociación general – que se mantiene en el nivel territorial de la provincia – los ámbitos de limpieza en centros sanitarios y educativos públicos, y la razón de la elección del nivel autonómico parece encontrarse en la centralización regional de las concesiones de los servicios de limpieza en los dos supuestos regulados. En realidad más que convenio de sector son convenios pluriempresariales, puesto que son las empresas y no una asociación empresarial las que conciertan el acuerdo.

En definitiva, el nivel autonómico se sitúa como un ámbito de negociación paulatinamente más demandado, aunque como se dijo existen muchas ambigüedades entre el uso de la noción de comunidad autónoma en los casos en los que el territorio de éstas coincide con la antigua provincia en la distribución territorial preconstitucional y su consideración por tanto como convenio sectorial provincial, y la utilización de este marco de negociación como una nueva opción de los negociadores sólo se da en un sentido estricto en Cataluña, quedando en los demás casos ligado a la gestión concreta de los servicios sanitarios de Comunidad Autónoma, que, segregado el sector de limpiezas en esos centros hospitalarios, es el lugar “natural” para la regulación de las relaciones laborales en él dada su repercusión evidente en el proceso de licitación de las concesiones del servicio de limpiezas.

En cualquier caso, resulta evidente que el ámbito funcional del sector de limpiezas en edificios y locales es en líneas generales el que hegemoniza la regulación colectiva del mismo, con las excepciones ya señaladas de determinados subsectores – limpieza en aeropuertos y centros hospitalarios o sanitarios fundamentalmente – que sin embargo en la mayoría de los casos se integran en un tratamiento conjunto del sector. A ello hay que añadir que en el plano territorial es la provincia el centro de gravedad regulativo del sector,

lo que sin duda ha de tener repercusiones también en la conformación de los interlocutores, asociaciones empresariales y sindicatos, y se traduce en una tipología de los sujetos firmantes más abierta que en otras experiencias en donde el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal encauza y centraliza la negociación colectiva. En este caso, como se ha visto, el AM funciona exclusivamente como norma supletoria, y no constituye el epicentro de la estructura de la negociación colectiva del sector de limpieza (ver *supra*).

D) ¿Convenios o Acuerdos de empresa?

En este esquema apenas hay espacio para los convenios de empresa, como ya se ha explicado, puesto que el ámbito provincial funciona como norma mínima aplicable a todas las empresas que operan en el sector en esa provincia determinada. El conjunto de relaciones que sostiene la estructuración de la negociación colectiva del sector no favorece las tendencias a que determinadas empresas o grupos de empresas se “escapen” de esta homogenización de costes estructurales y laborales en el territorio de la provincia mediante la conclusión de convenios de empresa “interprovinciales”, es decir de ámbito estatal, colocándose al margen de la competencia interempresarial ordenada y configurada en el nivel provincial – y excepcionalmente, autonómico.

Sin embargo, lo que sí es previsible es que en este esquema en el que la centralidad como instrumento regulativo la ocupa el convenio provincial de sector, puedan existir bolsas o excepciones que generen un nuevo tratamiento de las condiciones de trabajo – normalmente más favorables, pero en ocasiones simplemente diferentes, más pegadas a las peculiares condiciones de trabajo en el centro o centros de que se trate – en el nivel de empresa. De alguna manera es la misma tendencia que se ha apreciado en algunos convenios en los que se segrega del ámbito funcional general de limpiezas de edificios y locales un subsector de la actividad de limpieza en los centros sanitarios o en instalaciones aeroportuarias. Ello puede responder a una diferenciación entre grandes empresas o grupos de empresas fuertes del sector y el resto de empresas, aunque en este estudio nos inclinamos más por pensar que posiblemente influya más en este tipo de secesionismo la presencia de un ente público y administrativo que controla el proceso de concesión del mismo a través de concursos públicos. Lo cierto es que en estos subsectores – sobre los que por otra parte gravitan restricciones al ejercicio de su derecho de huelga – se negocian condiciones de trabajo y salariales superiores a las comunes al sector general de limpiezas. Y los supuestos que convenios de empresa que conocemos – pocos en relación con la cantidad de convenios provinciales y autonómicos de sector con los que se cuenta, pero significativos⁴⁸ – se dan justamente en esos subsectores –limpieza en entidades hospitalarias o centros educativos o asistenciales públicos – en los que no se ha constituido una unidad de negociación subsectorial separada de la general o común⁴⁹. Como se ha señalado ya, estos convenios “secesionados” del general tienen como interlocutor por la parte empresarial a una suma de empresas singularmente consideradas y no a la asociación empresarial del sector, lo que ha de tenerse en cuenta a la hora de describir correctamente el tipo de negociación colectiva frente al que nos encontramos.

⁴⁸ Hay que tener en cuenta que existen en la práctica de las relaciones laborales del sector acuerdos de empresa no publicados, cuya cuantificación y seguimiento es muy difícil. En ocasiones asoma esta problemática a los medios de comunicación. Así, por ejemplo, la nota de prensa del 3-02-2006 de UGT de Almería que se propone convocar una huelga para el sector de limpieza del Hospital de La Inmaculada, en Huércal – Overa, para la equiparación de condiciones salariales con los trabajadores del hospital de Torrecárdenas, en Almería capital, que cuentan con un convenio colectivo de empresa con la misma empresa adjudicataria de los servicios de limpieza, Euroлимп.

⁴⁹ Así, CC de la Empresa Jofra, S.A. en el centro de trabajo “Hospital de la Merced de Osuna”, (Sevilla), con vigencia para 2004 y 2005 (BOPS nº 48, 27-02-2004); CC de la empresa Limpisa en el centro de trabajo “Hospital Nicolás Peña” (Vigo), con vigencia bianual (DOG 15-04-2004); CC de la Empresa Maconsi, en su centro de trabajo CRD e IES Manuel Antonio (Vigo), también con vigencia 2004-2005 (DOG 28-05-2004), o CC de la Empresa CLISA en el Hospital “Severo Ochoa” de Madrid (BOCM 31-05-2004), con vigencia de 1 de enero del 2004 a 31 de diciembre de 2006.

No es con todo una tendencia que sea aceptada fácilmente desde la estructuración convencional del sector⁵⁰. En algunos convenios colectivos se cuenta con este hecho y por tanto se prevé la inaplicación del convenio sectorial a aquellas empresas de limpieza de edificios y de locales que hayan concertado un convenio colectivo propio y durante el tiempo de su vigencia, aunque estas indicaciones son escasas en el conjunto de los convenios sectoriales vigentes⁵¹. Son sin embargo más significativas a nuestro juicio las prescripciones convencionales en las que o bien se asegura el carácter mínimo y obligatorio de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial frente a futuras regulaciones de empresa⁵², o bien se establece un compromiso de carácter obligacional según el cual durante la vigencia del convenio colectivo sectorial “ninguna de las partes podrá exigir a la otra la negociación de pactos de empresa sobre materias reguladas en el mismo”⁵³.

En esas condiciones, más que de convenios de empresa, se debe hablar de acuerdos de empresa. La distinción es ya clásica en nuestro ordenamiento, y ha habido una abundante producción doctrinal sobre el tema a partir de la reforma del ET de 1994 y de la decidida apuesta que en ella se hacía por la descentralización convencional en ese nivel, sinónimo para los legisladores del momento de flexibilidad y adaptabilidad necesarias al sistema⁵⁴.

En efecto, las experiencias que se conocen – por haberse publicado en diarios oficiales, fundamentalmente – los acuerdos tienen un objetivo concreto, y en el mejor de los casos suponen una regulación muy parcial de las condiciones de trabajo en la contrata de limpieza de que se trate. En la mayoría de las ocasiones su origen hay que buscarlo en una huelga, y es posible también rastrear en ocasiones concomitancias – contagios – de un conflicto de empresa que afecta también al personal de las empresas contratistas que prestan sus servicios en la misma⁵⁵.

En cuanto a los acuerdos de descuelgue de empresa en materia salarial, acuerdos dispositivos o de inaplicación del convenio sectorial⁵⁶, no hemos encontrado experiencias

⁵⁰ El fenómeno es importante, pero en lo que se refiere a las entidades hospitalarias afecta a Aragón y País Vasco como comunidades autónomas y a cuatro provincias, Alicante, Granada, Guadalajara y Ourense. Por su parte en cuanto a limpieza de aviones, son dos los convenios provinciales, Málaga y Tenerife.

⁵¹ Ver, entre los más recientes, el CC de Navarra (2005), art. 2.

⁵² Así, CC Toledo (2005), art. 1: “En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas”. En sentido similar, CC Vizcaya (2004), cuyo art. 1^a establece que “en los convenios de empresa u otro ámbito que se pueda pactar en concurrencia con el presente convenio se deberá, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en éste, considerando nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente convenio”.

⁵³ Art. 2, *in fine*, CC de Navarra (2005).

⁵⁴ Cfr. C. ALFONSO MELLADO, A. PEDRAJAS MORENO, T. SALA FRANCO, “Los pactos o acuerdos de empresa: naturaleza y régimen jurídico”, en A. OJEDA AVILES, *El arbitraje laboral. Los Acuerdos de empresa*, Tecnos, Madrid, 1996, págs. 233 y ss.; R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, “Unidad y pluralidad en los acuerdos de empresa en la reforma de 1994”, en M.R. ALARCÓN y S. DEL REY, *La reforma de la negociación colectiva*, Marcial Pons, Madrid, 1995, págs. 167 y ss. Y las monografías de J. GARCIA MURCIA, *Los acuerdos de empresa*, CES, Madrid, 1998, M. CORREA CARRASCO, *Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 1997, y A. MERINO SEGOVIA, *Régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa*, La Ley, Madrid, 2001.

⁵⁵ Así, Acuerdo entre la Empresa Amalis” y el Comité de Empresa del Hospital Clínico “San Carlos” de Madrid, de 18 de febrero de 2004 (BOCM 30 – 03– 2004), sobre reducción de jornada para los trabajadores de la limpieza de este hospital. O Acta del SERCLA de 8 de febrero de 2005 que recoge un acuerdo de fin de huelga convocada por la asamblea de trabajadores frente a la empresa Euroлимп. S.A. en su centro de trabajo de la Universidad de Sevilla y que se centra en un nuevo régimen salarial y de jornada laboral para estos trabajadores (BOPS nº 57, 11-03-2005).

⁵⁶ A. MERINO SEGOVIA, *Régimen legal y convencional...cit.*, págs. 131 y ss.; W. SANGUINETI RAYMOND, *La inaplicación parcial del contenido del convenio colectivo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000.

al respecto, de manera que este tema lo abordaremos en el capítulo 5 dedicado a la estructura salarial, dentro de los procedimientos que prevé la negociación colectiva para el descuelgue salarial de las empresas en dificultad económica.

I. NORMAS DE CONFIGURACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Las normas de configuración que imponen como contenido mínimo a los convenios estatutarios el art. 85 ET permiten obtener indicaciones de interés sobre el marco institucional en el que se mueve la negociación colectiva del sector.

a) Ámbito funcional.

Algunas de ellas ya se han recogido, en especial las referidas al ámbito funcional del sector, marcado de manera clara por la determinación que del mismo se realizara en la Ordenanza Laboral de 1975 y que, como se ha visto, constituye todavía hoy el elemento básico sobre el que se asienta la negociación colectiva en él.

El ámbito funcional del sector de limpiezas está definido en el art. 4.3 del AM de 2005. Comprende “la totalidad de empresas y trabajadores/as que se dediquen en el sentido más amplio a la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros e instituciones sanitarias y de salud, públicos o privados, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo, marítimo), máquinas, espacios e instalaciones, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc., cualquiera que sea la forma jurídica que adopten”. En relación con la exclusión señalada de las relaciones laborales especiales al servicio del hogar familiar, el Acuerdo precisa que quedan incluidos en el ámbito de aplicación del mismo “los domicilios particulares” cuando el titular del hogar familiar “contrate cualquiera de las actividades descritas” con las empresas del sector. Sin embargo en estos casos no les serán de aplicación los preceptos del Acuerdo que afecten “a la inviolabilidad del domicilio, a la intimidad familiar y personal o a la responsabilidad más allá de las previsiones legales establecidas para los titulares del hogar familiar”.

Este es pues el ámbito funcional al que se somete el sector, si bien con algunas segregaciones de subsectores en función de los centros en los que se presta el servicio de limpieza, entidades hospitalarias, centros educativos o asistenciales y aeropuertos, fundamentalmente⁵⁷. Es de destacar que estas especializaciones del ámbito funcional de los convenios no está generalizada, muy al contrario, en la mayoría de los convenios colectivos vigentes estos sectores están incluidos en el convenio colectivo provincial⁵⁸.

⁵⁷ Recordar, en el ámbito autonómico, CC País Vasco (2002), “Convenio único de sector para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza”, al que se adhieren las empresas concesionarias del servicio de limpieza de las Delegaciones Territoriales de Sanidad de Araba, Bizkaia y Guipúzcoa, Acuerdo de Adhesión (2002); el CC País Vasco (2002), para la limpieza en centros educativos del Gobierno Vasco, EHU/UPV e IVEF; CC de Aragón (2004) de Centros de Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de la Salud. En el ámbito provincial, los convenios que prevén un ámbito especial para centros hospitalarios son los CC de Alicante (2004), sobre empresas privadas contratadas por la Conselleria de Sanidad y la Diputación de Alicante en dos centros, Hogar central y Hospital Psiquiátrico, CC de Granada (2004), sobre limpieza de instituciones sanitarias en la provincia, que curiosamente se mencionan también, como determinación negativa del ámbito funcional de aplicación, en el art.3º del CC de Granada de limpiezas (2002), que se llama además, Limpieza en centros no hospitalarios. Ver también CC de Ourense de limpieza en centros hospitalarios (2002) y CC de Guadalajara (2002) también en centros hospitalarios. En cuanto a limpieza de aviones, CC de Málaga (2003) y CC de Tenerife (2001).

⁵⁸ Aunque en algunas ocasiones se les reserve un tratamiento separado y específico dentro del mismo convenio, como sucede en el CC de Valencia (2001) que reserva las condiciones específicas de trabajo del Anexo I del Convenio a los trabajadores de las empresas contratistas de la limpieza del Hospital general universitario, Hospital Valenciano de Oncología (I.V.O.), Hospital Militar Vázquez Bernabeu y Hospital de la

En cualquier caso, y como ya se reseñó, los trabajadores de una empresa multiservicios en cuanto presten su actividad de limpieza, están comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio sectorial.

b) Ambito personal.

El ámbito personal del convenio resulta también interesante. No hay aquí una práctica negocial que excluya del convenio a determinadas categorías de trabajadores del mismo en función de su mayor cualificación o mayor responsabilidad. En la práctica totalidad de los convenios colectivos del sector de limpiezas se entienden sus preceptos aplicables a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios para las empresas cuyo objeto social sea la limpieza de edificios y locales⁵⁹ - algún convenio aislado introduce también a los trabajadores autónomos dentro del ámbito de aplicación del convenio⁶⁰ -, con independencia por tanto de su categoría profesional⁶¹, la fecha de ingreso⁶² o del tipo de contrato⁶³. Sólo se excluyen algunas relaciones laborales de carácter especial como la del servicio del hogar familiar, o al personal de alta dirección⁶⁴ o los supuestos de trabajos excluidos de la legislación laboral por el art. 1.3 ET⁶⁵.

c) Ambito temporal.

En cuanto a la duración o ámbito temporal del convenio, se puede comprobar una progresiva tendencia a la ampliación de los tiempos de vigencia de los convenios colectivos del sector. De partir de una generalizada duración de dos años en los convenios colectivos concertados en torno al período 1998 – 2000, a partir del nuevo siglo se alternan frecuentemente periodos de duración bianual y trianual⁶⁶, para, por último, insinuarse una tendencia en algunos convenios que tienen un período de vigencia de cuatro o de cinco años⁶⁷. El objetivo parece ser el de dotarse de un marco de estabilidad regulativa que ni

Ribeira (Alzira). Otros convenios incorporan un “plus hospitalario” que refleja esta situación, como en el art. 86 CC de CC de Cataluña (2005). En el Capítulo 5 de este estudio se reflejan estas tendencias en materia salarial.
⁵⁹ “En su sentido más amplio”, como afirma, enumerando sectores a continuación, el art. 4.3 del AM de Limpieza (2005). Y “cualquiera que sea la forma jurídica que adopten” estas empresas, tanto “empresas públicas como privadas independientemente de la actividad principal de la empresa”, art. 2 CC Cataluña (2005) y, en términos semejantes, art. 2 CC de Madrid (2005).

⁶⁰ Art. 2^a, segundo párrafo CC de Asturias (2003): El convenio “será igualmente aplicable a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que realicen de forma personal y directa alguna de las actividades descritas en el párrafo anterior (labores de limpieza), sin sujeción a ellas a contrato de trabajo y utilicen o no el servicio remunerado de otras personas”.

⁶¹ Están incluidos los trabajadores que presten sus servicios profesionales en las actividades de limpieza “tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención” CC Asturias (2003), art. 2^o.

⁶² Art. 3^o CC de Cataluña (2005): « Los trabajadores de nueva contratación que entren a formar parte de la plantilla de las empresas del sector, deberán estar adscritos a las categorías y/o grupos profesionales previstas en el presente convenio, aplicándoseles las condiciones pactadas en el mismo”.

⁶³ Art. 1.2 CC de Tenerife (2002); el CC de Málaga (2004) lo entiende aplicable a todos los trabajadores sean estos fijos o eventuales, así como los que efectúen sustituciones o interinidad (art. 1^o), o a tiempo parcial (CC Guipúzcoa, 2005)

⁶⁴ Art. 3^o CC Cataluña (2005)

⁶⁵ Art. 5 AM de Limpiezas (2005), art. 2^o, párrafo 2 CC Cataluña (2005). Expresamente alude a la relación de consejero en empresas que revistan la forma jurídica societaria el art. 3^o CC Toledo (2005).

⁶⁶ Normalmente se observan series homogéneas de manera que hay unidades de negociación que eligen normalmente una duración de dos años y otras de tres. Así por ejemplo, sobre la base de la duración bianual los CC de Guipúzcoa (1997) (2003) (2005), o La Rioja (1999) , (2003), o los extintos de Tarragona (2001), (2003), entre otros. La dimensión temporal mas extendida era la de tres años. Así CC Asturias (2000) (2003), Baleares (1999) (2002), Segovia (2000) ,(2003), Burgos (1999) (2002), Tenerife (1999) ,(2002), Toledo (2002), (2005), entre otros muchos. Sin embargo en ocasiones excepcionales los términos se invierten. Así, CC Córdoba bianual el primero (2001) y trianual el posterior (2003), o CC de Albacete, de duración anual (2001) y bianual el posterior (2003).

⁶⁷ CC de Valencia (2001), hasta 31-12-2004; CC de Malaga (2004), por 4 años hasta el 31-12-2007, CC de Murcia (2004), por cinco años hasta el 31-12-2008; CC de Cataluña (2005), por cinco años hasta 31-12-2009.

siquiera sea alterada por la revisión salarial anual que en muchas ocasiones se “cierra” en el propio convenio, proyectando sus contenidos hacia el futuro, como se verá mas en detalle a la hora de analizar la estructura salarial sectorial.

Las normas que el ET dispone sobre la prórroga de los convenios si no media denuncia de las partes y la regla general de la prolongación del contenido normativo del convenio denunciado hasta que no se logre acuerdo expreso son seguidas en el sector estudiado, y no aparece ningún convenio que module, acote o limite la prórroga del contenido normativo del convenio una vez denunciado el mismo, pese a que el art. 86. 3 ET habilite a ello⁶⁸. Lo que si es relativamente frecuente es que algunos convenios establezcan una denuncia automática, sin necesidad de un acto recepticio expreso de la parte negociadora, por el mero transcurso del tiempo máximo de vigencia de los mismos. Como es habitual en la práctica negociadora española, los retrasos en el período de negociación de un nuevo convenio se saldan con la aplicación retroactiva de muchos de sus contenidos, especialmente los retributivos⁶⁹.

d) *Instrumentos de administración del convenio.*

Por último, en todos los convenios se prevé una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio⁷⁰. Concebido como órgano de administración de lo negociado, su definición en los convenios estudiados no tiene muchos problemas, puesto que en la mayoría de los casos estamos en presencia de cláusulas que fijan tanto la composición como el procedimiento para la negociación y toma de acuerdos en su seno⁷¹. Se procederá a su estudio pormenorizado en el Capítulo 16 de este estudio.

La existencia de divergencias en su seno es el terreno en el que se encuentran las prescripciones más novedosas en relación con los sistemas autónomos de solución de conflictos, en el sentido en que la comisión paritaria puede funcionar como un momento previo a la utilización de estos sistemas o concebirse ella misma como un instrumento de composición de conflictos, lo que plantea problemas de relación con los sistemas autónomos de solución de conflictos que los interlocutores sociales han puesto en práctica tanto a nivel estatal como autonómico⁷².

⁶⁸ En la reforma legal del modelo de negociación colectiva que se produjo en 1994, hubo una reforma del art. 86.3 ET que permitía a la negociación colectiva excepcionar la ultraactividad del convenio en los términos acordados por éste, si bien en defecto de pacto expreso se mantenía la prórroga forzosa del contenido normativo como derecho supletorio. El tema fue muy polémico. Sobre el mismo, ver F. VALDES DAL-RE, “Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva”, en F. VALDES, M^a E. CASAS (Coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994, pags. 286 y ss. Un análisis mas extenso en V. A. MARTINEZ ABASCAL, “La vigencia del convenio colectivo estatutario”, en M. ALONSO OLEA, *El Estatuto de los trabajadores veinte años después...cit.*, Vol. 2, pags. 1511 y ss.

⁶⁹ Cfr. V.A. MARTINEZ ABASCAL, “La vigencia del convenio colectivo...”, cit., pags. 1500-1503.

⁷⁰ A ello obliga el art. 85 ET al delimitar el contenido mínimo y obligatorio del convenio colectivo regulado por esta ley. En general sobre el tema, F. ALEMAN PAEZ, *Las comisiones paritarias*, Civitas, Madrid, 1996.

⁷¹ Cfr AM de Limpiezas, art. 8; CC de Madrid (2005), art. 7; CC de Cataluña (2005), art. 10; CC de Málaga (2004), art. 39, CC Guipúzcoa (2005), art. 44, como ejemplos de regulaciones no totalmente homogéneas entre sí. El art. 32 del CC de Valencia (2001) contiene un precepto bastante original al exigir en su art. 32 que las empresas que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria abonen a la Comisión “en concepto de canon de organización y de convocatoria de la reunión”, la cantidad de 30.000 pesetas, quedando exoneradas las empresas adheridas a la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Valencia del abono del citado canon, que sin embargo, excepcionalmente, y por unanimidad de la Comisión, puede exigirse a los trabajadores que soliciten su intervención “si se apreciase temeridad o mala fe por su parte”, lo que hace pensar que se trata de una cláusula que busca la utilización responsable y encauzada del procedimiento de interpretación y aplicación del convenio a través de este órgano.

⁷² Sin perjuicio de que en su momento se explique mas detalladamente esta cuestión, el tema queda claramente enunciado por M^a L. RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2004, pags. 81 – 150.

Este es el eslabón que cierra el sistema autónomo de negociación colectiva sectorial, la relación directa de éste en sus momentos aplicativos o interpretativos conflictivos con el sistema autónomo de resolución de conflictos que ha creado la propia negociación colectiva. En el caso del sector de limpiezas como es previsible concluir, el peso de estas relaciones entre la administración de lo negociado y la solución de sus divergencias se traslada a la dimensión autonómica o mejor, a una relación entre el ámbito provincial de negociación como ámbito preferente con el nivel autonómico de resolución de conflictos⁷³, que es el que se ha elegido por los interlocutores sociales como fórmula de expresión, al lado del nivel estatal creado por el ASEC para el gobierno de la conflictividad derivada de la negociación colectiva de sector de ámbito estatal. En este sentido, la adhesión del AM de Limpiezas al ASEC⁷⁴ debe ponerse en relación con la función esencialmente de derecho supletorio que cubre este Acuerdo Marco, que permite pronosticar un campo de acción reducido a la dimensión sectorial estatal también en el terreno de la resolución de los conflictos.

⁷³ Normalmente los convenios colectivos se remiten tanto para la solución de las discrepancias habidas en el seno de la Comisión Paritaria como en general sobre los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los mismos, a las instituciones o instrumentos de solución de conflictos creados en cada Comunidad Autónoma. Así, a título de ejemplo, el CC de Madrid (2005), respecto del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, los CC de Guipúzcoa (2005) y Bizkaia (2004) respecto del PRECO, el CC de Toledo (2005), al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha, el CC de Aragón (2004) de Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud, al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Aragón y al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), etc.

⁷⁴ Art. 9º del AM de Limpiezas (2005): "Las partes firmantes del presente Acuerdo Marco Sectorial acuerdan adherirse en su totalidad al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y las empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan".

Capítulo 2.

INGRESO EN LA EMPRESA, PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL.

I. INGRESO EN LA EMPRESA.

El AM de limpiezas, dentro de una rúbrica general sobre “promoción de trabajadores”, contiene un precepto general sobre el ingreso en la empresa⁷⁵. En él se aborda el tipo de actos o pruebas de aptitud que condicionan la colocación del trabajador. De esta manera, el ingreso tendrá lugar siempre “por designación de la empresa”, pero esta decisión se debe acomodar a “las normas legales generales sobre colocación de trabajadores”⁷⁶. La empresa puede, no obstante, condicionar la decisión de ingreso al resultado de “las pruebas de ingreso” que considere oportunas.

El AM establece en esta fase algunas reglas de preferencia en el ingreso que están en relación con lo que se dispone para los ascensos y en general sobre el desempeño de trabajos en la empresa con carácter eventual o interino. Se trata en consecuencia de un terreno en donde se regula el conflicto posible entre el personal de nuevo ingreso y las expectativas de promoción o de estabilidad de trabajadores ya contratados por la empresa. Las reglas que menciona el art. 12 del AM son dos.

- Cuando el ingreso sea por concurso-oposición⁷⁷, el personal de la empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de circunstancias.
- Con carácter general, tendrán derecho preferente para el ingreso, “en igualdad de condiciones”, quienes hubiesen desempeñado o desempeñasen en la actualidad funciones en la empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquella.

En el resto de convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial o autonómico, se mantiene esta misma configuración de las potestades empresariales respecto del ingreso en la empresa, con la referencia compartida a los límites y condiciones que señala la legislación al respecto⁷⁸, y señalando especialmente criterios que puedan facilitar la contratación, formulados en ocasiones como derechos preferentes, pero en otras como pautas de conducta que orienten la facultad de selección y contratación empresarial.

Así, sobre la base de la experiencia profesional que tienen estos trabajadores, se recomienda como criterio prioritario de selección en el ingreso en la empresa que se elija “a los trabajadores en desempleo que procedan del sector”⁷⁹.

En otros supuestos, el ingreso en la empresa se hace sinónimo de la facultad empresarial de contratación del personal, “con la extensión y con las limitaciones

⁷⁵ Art. 12 AM de Limpiezas (2005).

⁷⁶ En referencia implícita al art. 16 ET. En general, sin embargo, resultan también aplicables a este tema las infracciones que la LISOS prevé en materia de empleo para los empresarios, reguladas en los arts. 13 a 16 de este texto refundido, en donde destaca la prohibición de establecer condiciones que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo basadas en motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado (art. 16.2 LISOS).

⁷⁷ Que es el sistema de ascenso previsto para el grupo del personal administrativo fundamentalmente en el art. 15 del AM. En general sobre los procedimientos de ascensos, ver *infra* Capítulo 4.

⁷⁸ Art. 8 CC de Madrid (2005), art. 11 CC de Tenerife (2002). En ocasiones, como en el art. 28 del CC de Cataluña (2005), la referencia se hace a “lo que establezca en cada momento el acuerdo marco de ámbito estatal”, a lo que se añade lo previsto en el propio convenio y lo que preceptúa el Estatuto de los Trabajadores.

⁷⁹ Art. 8, párrafo segundo CC de Madrid (2005).

contenidas en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo”, y se extiende a la determinación “en cada momento” del tipo de contratación a realizar⁸⁰.

Fuera de ello, por tanto, las disposiciones sobre el ingreso en la empresa se vuelcan en la delimitación del contenido de la facultad empresarial de contratación, los requisitos a que debe someterse y las modalidades de contratación que se definen, modalizando y precisando los tipos contractuales regulados legalmente. Pero antes de abordar este aspecto capital, conviene analizar brevemente la posibilidad que establece la regulación convencional sectorial de concluir períodos de prueba en la relación laboral.

II. PERÍODO DE PRUEBA.

Como es sabido, el art. 14 ET permite que se concierte por escrito un período de prueba “con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos”⁸¹. El art. 14 del AM de Limpieza lo establece con carácter general en función de un módulo de tiempo relacionado con la pertenencia a uno de los grupos profesionales. La escala es la siguiente:

- Personal directivo y directivo titulado, seis meses.
- Personal de mandos intermedios, dos meses.
- Personal administrativo, dos meses.
- Personal subalterno, un mes.
- Personal obrero y de oficios varios, quince días.

Como se ve, el AM se ciñe a los límites temporales que propone con carácter subsidiario a la negociación colectiva, el art. 14 ET, rebajando eso sí sensiblemente la duración del período de prueba para el personal que forma parte de los grupos cuatro, cinco y seis en la estructura profesional que pone en práctica el AM (ver , *infra*, Capítulo 4).

Los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial o autonómico incorporan a su articulado períodos de duración del contrato a prueba en los que se produce normalmente un acortamiento del tiempo de prueba para alguno de los grupos profesionales. Así, se estipula que el período de prueba para el personal titulado es de cuatro⁸² meses, o de cinco meses⁸³, o que para el personal de mandos intermedios es de un mes⁸⁴, o 30 días para el personal administrativo⁸⁵. En otros supuestos, se diferencia entre las categorías del grupo profesional y se establecen períodos de prueba diversos dentro del mismo grupo. Así, se estipula dentro del grupo de personal administrativo, un mes de prueba para los auxiliares, aspirantes y telefonistas, y dos meses para el resto de categorías⁸⁶, o se prevé un período distinto no sólo en función del grupo profesional, sino de otros parámetros relevantes, como la modalidad de contrato. Así, en el personal no cualificado el período de prueba es de un mes cuando el contrato concertado con el trabajador sea por tiempo indefinido, veinte días cuando el contrato fuera temporal de duración superior a seis meses y quince días cuando el contrato temporal fuera de duración inferior a tres meses⁸⁷, o aumentan el tiempo de la prueba prevista con carácter general si el tipo de contrato que se

⁸⁰ Art. 10 CC de Toledo (2005).

⁸¹ La institución fue analizada por A. MARTÍN VALVERDE, *El periodo de prueba en el contrato de trabajo*, Madrid, Montecorvo, 1976, de forma clásica. Una reflexión que incorpora los cambios legislativos y las tendencias negociales sobre esta materia, en M. RODRÍGUEZ – PIÑERO ROYO, “El período de prueba”, en M. ALONSO OLEA (Dir.) , *El Estatuto de los trabajadores, veinte años después...cit.*, vol. 1, pags. 464 y ss.

⁸² Art. 16 CC de Tenerife (2002).

⁸³ Art. 10 CC de Madrid (2005).

⁸⁴ Art. 7 CC de Málaga (2004).

⁸⁵ Art. 7 CC de Málaga (2004).

⁸⁶ Art. 29 CC de Cataluña (2005).

⁸⁷ Art. 11 CC de Toledo (2005).

concierta con el trabajador, es indefinido⁸⁸. Otros convenios, en fin, suben el tiempo de duración del período de prueba a un mes y no quince días, para los grupos profesionales de personal subalterno, obrero y de oficios varios⁸⁹.

El período de prueba requiere siempre forma escrita y compromiso explícito, como señala el art. 14 AM y lo reiteran todos los convenios colectivos que incorporan prescripciones sobre esta figura⁹⁰. Sin embargo, algún significativo convenio de sector autonómico establece que el período de prueba se presume siempre ligado a la concertación del contrato de trabajo, “salvo pacto en contrario”⁹¹, aunque esta manifestación primera aparece desmentida por la posterior de que el contrato de trabajo se entenderá sujeto al período de prueba “si así consta por escrito”⁹².

Durante el período de prueba, “por la empresa y por el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazos previos y sin derecho a indemnización alguna”, como prescribe el art. 14 del AM, coincidente con el último inciso del art. 14.2 ET. Esta libre resolución del contrato sin causa, “sin preaviso y sin indemnización” es también repetida por los convenios colectivos de ámbito inferior⁹³. No obstante, deben recordarse los límites que a esta unilateralidad en la rescisión ha puesto la jurisprudencia constitucional respecto de la extinción de la relación de trabajo durante el período de prueba cuando esté basada en motivos discriminatorios⁹⁴.

El objeto de este pacto es, como señala el art. 14 ET, la realización de las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Por eso algún convenio colectivo sectorial establece que “la falta de prestación de servicios por cualquier causa dentro del período de prueba, interrumpirá éste en todo caso”⁹⁵, o, de forma más explícita, “la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo”⁹⁶. Durante el período de prueba el trabajador percibirá, como mínimo, la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado⁹⁷.

Por lo demás, transcurrido el plazo de prueba, “los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos el período de prueba”, como señala el art. 14 AM⁹⁸, aunque otros convenios matizan razonablemente esta apreciación, “a no ser que haya sido contratado como eventual, interino o para obra o servicio determinado, computándose a todos los efectos el aludido período”⁹⁹.

III. CONTRATACIÓN LABORAL.

⁸⁸ Art. 29 CC de Cataluña (2005), fijando una duración de dos meses para el personal de mandos intermedios, administrativo, subalterno y de oficios varios si el contrato tiene “una duración inicialmente indefinida”.

⁸⁹ Art. 23 CC de Guipúzcoa (2005)

⁹⁰ Como pacto autónomo o incorporado al contrato de trabajo. El clausulado de los convenios colectivos sectoriales lo concibe unánimemente como una estipulación incluida en el contrato de trabajo. Así, art. 5 CC de Huelva (2004), habla de “establecimiento expreso en el contrato de trabajo”, art. 11 CC de Toledo (2005), “cuando así conste por escrito”. Exigencia de forma escrita también en el Art. 7 CC de Málaga (2004). O, en la fórmula que emplea el art. 10 CC de Madrid (2005), “el ingreso en la empresa se entenderá provisional, siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba que para cada grupo profesional se detalla a continuación...”.

⁹¹ Art. 29 CC de Cataluña (2005), “todo el personal de nuevo ingreso quedará sujeto, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la siguiente escala...”.

⁹² Art. 29 CC de Cataluña (2005): “Sólo se entenderá que el contrato está sujeto a período de prueba si así consta por escrito”.

⁹³ Art. 10 CC de Madrid (2005), art. 29 CC de Cataluña (2005).

⁹⁴ STC 94/1984, de 16 de octubre, STC 166/1988, de 26 de septiembre, STC 198/1996, de 3 de diciembre.

⁹⁵ Art. 23 CC de Guipúzcoa (2005).

⁹⁶ Art. 10 CC de Madrid (2005).

⁹⁷ Art. 10 CC de Madrid (2005)

⁹⁸ « A efectos de antigüedad en la empresa », precisa el art. 10 CC de Madrid (2005).

⁹⁹ Art. 29 CC de Cataluña (2005).

El AM de Limpieza no dedica un espacio importante a la descripción de las facultades de contratación de trabajadores por parte de la empresa, y es ésta una de las materias que forman parte del grupo de las que, a título indicativo, se mencionan en el Preámbulo del AM como objeto de una posible incorporación a la negociación del nuevo Acuerdo, pero que sin embargo no están vinculadas por el deber de negociar de forma tan estricta como las que aparecen en el segundo grupo mencionado en el mismo – sistema de clasificación profesional y promoción de los trabajadores y estructura salarial – sobre las que gravita el compromiso de un arbitraje dirimente en caso de no alcanzar un acuerdo al finalizar la vigencia del AM. En este sentido hay que leer la exigua regulación que de la contratación laboral y de sus posibles modalidades hace el art. 13 del AM, que solamente contempla la contratación de trabajadores eventuales e interinos, sin que en el precepto se aluda al contrato para obra o servicio determinado.

Es por eso más útil acudir al muestrario de supuestos – y a las reglas que se generan frente a los mismos – que suministra la negociación colectiva sectorial de ámbito autonómico o provincial. A estos efectos puede resultar útil una cierta sistematización del contenido de los mismos.

a) *Requisitos generales de la contratación.*

Un grupo significativo de convenios regulan determinados requisitos a los que debe someterse la contratación de los trabajadores. Normalmente se refieren a la forma del contrato y a los derechos de información que los representantes de los trabajadores tienen sobre la contratación laboral, y en ese sentido vienen a ser un desarrollo – o una paráfrasis – de la regulación que sobre estos temas se contiene en el art. 8 ET.

En lo referente al primer tema, es muy común que los convenios colectivos exijan la forma escrita de todos los contratos suscritos entre el empresario y el trabajador, con independencia de la modalidad que éstos revistan¹⁰⁰. En algún supuesto se fija un plazo para que el empresario proceda a dar el alta al trabajador en Seguridad Social¹⁰¹, pasado el cual el contrato se presumirá por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario¹⁰². El contrato individual debe en algún supuesto incluir una cláusula específica de respeto a las condiciones pactadas en convenio colectivo¹⁰³.

Del contrato de trabajo el empresario debe dar copia a los trabajadores individualmente considerados¹⁰⁴, pero sobre todo en los convenios analizados se hace hincapié en la obligación empresarial de suministrar una copia de los mismos a los representantes de los trabajadores. En algunos supuestos se habla de la obligación de suministrar la copia básica de los contratos “de nueva contratación”, una vez diligenciados por el INEM¹⁰⁵, en otros esta obligación se establece expresamente en relación con algunos contratos temporales¹⁰⁶, en otros la remisión es general a los supuestos de la ley 2/1991, de 7 de enero¹⁰⁷, exceptuando expresamente los contratos del personal de alta dirección, y con

¹⁰⁰ Art. 14 CC escrita para los contratos eventual e interino.

¹⁰¹ 5 días para el art. 16 CC de Vizcaya (2004), 10 días para el art. 14 CC de Asturias y para el art. 33 CC de Alava (2003).

¹⁰² En el plazo de 10 días, art. 4 CC de Huelva (2004), art. 14 CC de Asturias (2003).

¹⁰³ Art. 43 CC de Murcia (2004).

¹⁰⁴ Art. 4 CC de Huelva (2004), art. 14 CC de Asturias (2003); art. 20 CC de Granada (2002).

¹⁰⁵ Art. 4 CC de Huelva (2004), art. 20 CC de Asturias (2003), art. 13 CC de Tenerife (2002). El art. 13 del AM de Limpieza (2005) exige la forma de Granada (2002).

¹⁰⁶ Sintomáticamente, respecto del contrato para obra o servicio determinado del art. 15. 1 a) ET. Así, art. 12 d) CC de Toledo (2005).

¹⁰⁷ Art. 43 CC de Murcia (2004); art. 13 CC de Tenerife (2002). La fuerza “política” de la Ley 2/1991 -llamada “ley del control de los contratos” - hace que sea este texto el mencionado en lugar del art. 8.3 ET que hoy recoge lo esencial de aquel texto legal que generó una gran polémica en su momento.

mención de las prórrogas de los contratos temporales concertados. En algún otro supuesto, el contrato debe ser visado por el Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, que deberán dar el visto bueno al contrato previamente a la firma del mismo por el trabajador, siempre que éste así lo requiera¹⁰⁸, y en otro ejemplo, los representantes de los trabajadores deben conocer el modelo de contrato que la empresa va a utilizar en determinadas modalidades temporales¹⁰⁹

b) *Modalidades de contratación: el predominio de la contratación temporal.*

Aunque en materia de contratación es posible recurrir a la amplia panoplia de contratos que el ordenamiento jurídico laboral reconoce, lo cierto es que las características del sector hacen que sean fundamentalmente contratos temporales los que son objeto de regulación en los convenios colectivos. No deja de ser sintomático que el propio art. 13 del AM de Limpiezas, al hablar de contratación laboral, se ciña a algunas indicaciones sobre los contratos eventual e interino. Por otra parte esta situación generalizada de temporalidad es la base de otras instituciones centrales en la regulación convencional del sector, en donde las llamadas políticas de empleo y sobre todo la regulación de los mecanismos de subrogación empresarial (ver, *infra*, Capítulo 3) constituye la creación de una garantía de estabilidad más allá de la forma temporal de la gran mayoría de los contratos realizados.

En cualquier caso, y a efectos expositivos, se analizarán a continuación los diferentes tipos contractuales previstos en la negociación colectiva sectorial con sus características comunes – aunque en ocasiones no necesariamente convergentes - en donde, desde luego, tendrán mayor espacio los contratos de duración determinada del art. 15 ET¹¹⁰.

1. *Contrato por tiempo indefinido.*

En algunos convenios se menciona de manera sintética el principio básico según el cual “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido”, aunque a continuación se enumeran las excepciones a esta afirmación¹¹¹. Una manifestación de este principio se encuentra en aquellas cláusulas que sancionan con la consideración del contrato como indefinido el incumplimiento por parte del empresario de su obligación de entregar una copia del contrato al interesado en el plazo de diez días desde su contratación¹¹².

En algún otro ejemplo, sin embargo, se hace una especial defensa de la contratación fija e indefinida, estableciendo incluso una verdadera cláusula de seguridad al respecto¹¹³. En efecto, para este convenio colectivo del sector a nivel provincial, “los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas”. Ante este hecho y considerando de manera extremadamente positiva la contratación estable como eje de las políticas de empleo del sector¹¹⁴, en el convenio se fija un volumen de contratación fija o indefinida en función de la plantilla total de la empresa:

¹⁰⁸ Art. 16 CC de Vizcaya (2004).

¹⁰⁹ Art. 33 c) CC de Guipúzcoa

¹¹⁰ Así lo reconoce el art. 34 CC de Valencia (2001), en el que se enumeran las distintas clases de contratos temporales como formas contractuales típicas del sector, aunque advierte que esa tipología no impide la contratación indefinida o “cualquier otra establecida legalmente” diferente a las que son objeto de su elenco.

¹¹¹ Art. 31 CC de Cataluña (2005).

¹¹² Art. 4 CC de Huelva (2004).

¹¹³ Se trata del muy extenso art. 12 del CC de Toledo (2005).

¹¹⁴ “Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes, a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos”, art. 12 CC de Toledo (2005).

- Si la plantilla oscila entre 5 y 20 trabajadores, el porcentaje de contratados estables debe ser al menos de un 70 por cien de ésta.
- Si la plantilla oscila entre 21 y 30 trabajadores, el porcentaje es el del 75 por 100 de la misma
- Más de 30 trabajadores, el 83 por 100 de la plantilla¹¹⁵.

Este tipo de cláusulas de empleo – a las que se aludirá *infra*, en el Capítulo 3 – se incorporan también al articulado de algún otro convenio sectorial provincial significativo, esta vez como un compromiso no ligado al número de trabajadores en plantilla, sino a la progresión temporal, previendo un 75% como mínimo de trabajadores fijos de plantilla en los años 2004 y 2005, y un 85% para el año 2006¹¹⁶.

En otros supuestos significativos, sin embargo, el porcentaje de trabajo estable que se impone a las empresas del sector es justamente el contrario al que mencionan los ejemplos anteriores. Se afirma, en efecto, que “todas las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio deberán tener un 30 por 100 de la plantilla con carácter fijo”, lo que sin duda dice mucho sobre la estructura mas plural de las empresas de limpieza en esa unidad territorial, en donde seguramente conviven grandes y pequeñas empresas¹¹⁷.

En algunos textos se recomienda la contratación indefinida de desempleados al amparo de la figura del contrato para el fomento de la contratación indefinida¹¹⁸. Sin embargo los mayores esfuerzos se centran en la conversión de temporales en fijos al amparo de la nueva figura de la política de empleo, el ya citado contrato de trabajo para el fomento del empleo indefinido¹¹⁹, incluyendo en los contratos temporales todas las modalidades de duración determinada de los mismos¹²⁰, incluidos los contratos formativos, prorrogando las condiciones legales beneficiosas de este proceso de conversión¹²¹. Esta misma posibilidad, con especial mención al contrato para el fomento de la contratación indefinida, se ofrece en otro convenio colectivo sectorial como fórmula de transformación de contratos de duración determinada o temporal exclusivamente¹²².

2. Contratos formativos.

Los contratos formativos, regulados en el art. 11 ET, son, como es sabido, dos, el contrato de formación y el contrato en prácticas. En la negociación colectiva sectorial que estamos analizando, es muy escasa la regulación del contrato en prácticas, mientras que si existen ciertas disposiciones en orden al contrato de formación.

En lo que se refiere al contrato en prácticas, se señala su objeto en sintonía con lo que prescribe el art. 11.1 ET, es decir, la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, y se define en

¹¹⁵ Art. 12 CC de Toledo (2005)

¹¹⁶ Art. 29 CC de Vizcaya (2004).

¹¹⁷ Art. 38 CC de Cataluña (2005).

¹¹⁸ Art. 7 CC de Ciudad Real (2005)

¹¹⁹ Regulado actualmente en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, al que se refiere el art. 17.3 *in fine* ET

¹²⁰ Art. 7 CC de Ciudad Real (2005).

¹²¹ Los convenios a los que se alude en el texto – art. 14 CC de Asturias (2003) y art. 12 CC de Toledo (2005) - se refieren expresamente a la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, que es la que puso en práctica esta nueva figura de la política de empleo del poder público basada, por vez primera en veinte años, en el paradigma del empleo estable, frente a lo que había sido característico de los años anteriores, en donde la política de empleo pasaba por el fomento del empleo temporal. Una exposición muy interesante sobre estas andaduras de la complicada relación entre las categorías de trabajo y empleo sobre la base de un principio de estabilidad laboral, en J. PÉREZ REY, *Estabilidad en el empleo*, Trotta, Madrid, 2004.

¹²² Art. 34. 5 del CC de Valencia (2001).

el convenio las actividades en donde podrían realizarse este tipo de contratos, que son las relativas al grupo primero de profesionales – personal superior y técnico – y aquellas que precisen de un nivel de estudios de FP 2 o superior. Entre seis meses y dos años, lo característico de este tipo de contrato es que el trabajador en prácticas recibe el 70 por 100 de la retribución correspondiente a su categoría el primer año, y el 85 por 100 el segundo, todo ello en perfecta concordancia con lo establecido legalmente¹²³.

En cuanto al contrato de formación, existen varias aproximaciones a la regulación del mismo desde perspectivas diferentes. En un lado, se aprecia una tendencia a la utilización de esta figura como idónea forma de inserción de trabajo poco cualificado, por lo que se limitan las categorías en las que éste contrato puede ser empleado. Así, por ejemplo, sólo “para especialista, peón especializado, limpiador/a, conductor/a y auxiliar de ayuda a domicilio¹²⁴”, pero de otro se manifiesta justo la contraria, que sobre la base de las características del sector¹²⁵ prescribe que las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del convenio no podrán realizar contratos en formación para las categorías comprendidas en los grupos de personal obrero y subalterno¹²⁶, o, mas limitado, no podrá celebrarse este tipo de contrato para la categoría de peón-limpiador¹²⁷.

Por lo demás, los sujetos del contrato en formación se corresponde con los que enumera el art. 11.2. a) ET en la redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de julio, es decir, los trabajadores entre dieciséis y veintiún años de edad que carezcan de la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas, excluyendo del límite de edad a los trabajadores minusválidos, a los extranjeros durante los dos primeros años del permiso de trabajo, a quienes lleven mas de tres años sin actividad laboral y a aquellos que se encuentren en situación de exclusión social¹²⁸. Se establece también una escala de contratos de formación posibles en función de la plantilla de la empresa, que van de uno a cinco en una graduación de empresas de cinco trabajadores hasta la que tiene mas de veinticinco¹²⁹.

En cuanto al periodo de duración del contrato de formación, se opta por el que marca la ley, de seis meses a dos años, pero hay supuestos en los que este se limita a doce meses máximo, advirtiendo que en el caso en que el contrato se concierte por tiempo inferior al máximo establecido, puede ser objeto de una sola prórroga hasta completar el plazo máximo de su vigencia¹³⁰. En cuanto al salario, se fija normalmente una referencia basada en el salario de una determinada categoría profesional¹³¹ sobre la que se hace gravitar el porcentaje del 85 por 100 el primer año y el 90 por 100 el segundo, aunque hay algún supuesto en el que la retribución se liga al tiempo efectivo de trabajo, pudiendo además concentrar los tiempos dedicados a formación teórica en periodos de hasta un mes¹³².

¹²³ Cfr. Art. 12 c) del CC de Toledo (2005).

¹²⁴ Art. 12 b) del CC de Toledo (2005)

¹²⁵ “...y la ausencia de “oficios” o “puestos de trabajo cualificados” tal como prevé el art. 11.2 ET”, art. 32 CC de Navarra (2005).

¹²⁶ Art. 34.3 CC de Zaragoza (2003), referido al “contrato de aprendizaje”; art. 32 CC de Navarra (2005), sobre el contrato de formación, art. 28 CC de Albacete (2005).

¹²⁷ Art. 8 CC de Málaga (2004), quizá porque al término del contrato el trabajador en formación que continúe en la empresa habrá de adquirir una categoría superior a la de peón limpiador, y porque el salario que debe percibir durante su tiempo de contratado en formación es, justamente, la correspondiente a la mencionada categoría.

¹²⁸ Art. 12 b) CC de Toledo (2005).

¹²⁹ Art. 12 b) CC de Toledo (2005).

¹³⁰ Art. 14 CC de Asturias (2003).

¹³¹ Como se ha visto, peón-limpiador en el CC de Málaga (2004), de oficial administrativo en el CC de Toledo (2005).

¹³² Art. 14 CC de Asturias (2003): “La retribución del aprendiz será equivalente a la de la categoría para cuyo aprendizaje haya sido contratado y en proporción al tiempo efectivo de trabajo, sin que en este tiempo pueda computarse el dedicado a la enseñanza teórica”.

3. Contrato para obra o servicio determinado.

Este contrato, regulado en el art. 15.1 a) ET, es muy utilizado en el sector de limpieza, y constituye un elemento muy característico del trabajo en contrata, al permitir la jurisprudencia laboral tras ciertos avatares que la duración de la obra coincida con la de la contrata de servicios¹³³. En algún caso además, se reconoce en el convenio colectivo que esta figura es la que ha recibido los antiguos contratos de fomento del empleo, canalizándose hacia ella la temporalidad que se cobijaba bajo él¹³⁴. Por otra parte, las definiciones de que se dispone en la negociación colectiva son muy diferentes y todas ellas muy descriptivas de la realidad productiva en la que se insertan.

En una serie de convenios, el contrato para obra o servicio determinado aparece relacionado directamente con la duración de la contrata de servicios. Así, “se considerarán como obras o servicios determinados con sustantividad propia aquellos de limpieza cuya duración, incierta pero limitada en el tiempo, esté vinculada a la rescisión del contrato mercantil suscrito con la empresa principal a la que se presta el servicio y la empresa de limpieza”¹³⁵, o, de forma mas general, se define como aquél que se celebra entre empresa y trabajador “para atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros”¹³⁶, y su duración viene determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, sin perjuicio de su “renovación automática” a través del mecanismo de subrogación respecto de las empresas que se sucedan en el servicio contratado¹³⁷. Este hecho es tan relevante que algunos convenios crean la figura del trabajador “fijo de centro” – a imagen del “fijo de obra” de la construcción¹³⁸ - lo que implica que “los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato para obra o servicio determinado para la prestación de servicios en unas dependencias concretas y específicas tendrán la consideración de fijos de centro en tanto en cuanto dicho servicio lo realice la empresa para la cual prestan los servicios o, en su caso, por la empresa que resulte nueva responsable de los servicios de limpieza que éstos venían prestando con la anterior”¹³⁹.

En otros convenios se procede a una definición un poco mas amplia, pero siempre en relación con la duración de la contrata. “En los contratos de arrendamiento de los servicios de limpieza por tiempo cierto o en los que se prevea su resolución unilateral, las empresas de limpieza podrán contratar personal para tales servicios determinados, resolviéndose el contrato de trabajo cuando el arrendamiento de servicios se resuelva, cualquiera que fuera

¹³³ El quiebro jurisprudencial lo dan las STS de 15 de enero de 1997 y 8 de junio de 1999. Las sentencias entienden, frente a lo que había sido una línea contraria de la propia jurisprudencia del TS, que en el caso de las contrata “existe una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida y esa es una limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga éste”, sin que por tanto sea relevante que la actividad a cubrir forme parte del objeto social de la empresa comitente, “pues lo que interesa aquí es la proyección temporal del servicio sobre el contrato de trabajo y para ello, salvo los supuestos de cesión en los que la contrata actúa sólo como un fenómenos de cobertura de un negocio interpositorio, lo decisivo es el carácter temporal de la actividad para quien asume la posición empresarial en ese contrato”. Una exposición de esta doctrina y su crítica en J. PÉREZ REY, *La transformación de la contratación temporal en indefinida. El uso irregular de la temporalidad en el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2004, pags. 292-297.

¹³⁴ Así, art. 34 CC de Guipúzcoa (2005): “Los contratos para obra o servicio determinado (...) fueron acordados en su día por las partes firmantes del convenio como consecuencia de la renuncia por parte de la dirección de las empresas a realizar contratos temporales de fomento del empleo, lo que interesa que quede dicho para la debida justificación de las especialidades del citado contrato por obra o servicio determinado”.

¹³⁵ Art. 14 CC de Asturias (2003).

¹³⁶ Art. 49 CC de Madrid (2005), Art. 34.1 CC de Zaragoza (2003).

¹³⁷ Art. 34.1 CC de Zaragoza (2003), art. 49.1 CC de Madrid (2005).

¹³⁸ Figura de gran raigambre en aquel sector. Ver I. GARCIA NINET (Dir.), *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, MTAS, Madrid, 2002, pags. 101 y ss.

¹³⁹ Art. 34.3 CC de Valencia (2001). Un modelo de contrato de fijo de centro en el CC de Alava (2003). Anexo II.

la causa de la resolución”¹⁴⁰, lo que implica – reitera otro convenio – que su duración se extenderá hasta que el servicio de limpieza que fue su causa finalice, es decir “estarán en vigor mientras la empresa de limpieza preste el servicio al cliente y cuando finalice éste, terminará automáticamente el contrato de trabajo”¹⁴¹, sin perjuicio de los mecanismos de subrogación en los supuestos de sucesión de contratados que se prevén en los propios convenios colectivos.

El contrato de obra o servicio debe identificar con claridad las tareas concretas que se van a realizar, “la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato”¹⁴², lo que en ocasiones se intenta mediante la determinación de las “dependencias concretas y específicas” en las que se han de desarrollar las labores de limpieza¹⁴³, o, de forma más detallada, se realiza sobre la identificación de las “tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa”, que pueden ser “los trabajos de primera limpieza o de limpieza general, los servicios vinculados a una contrata de limpieza, pública o privada, adjudicada por tiempo cierto, incluidas sus posibles prórrogas”, teniendo en cuenta que finalizado “el contrato mercantil o período de adjudicación”, finalizarán las relaciones laborales nacidas por su causa, y, en fin, “los trabajos o servicios de limpieza de mantenimiento integral de larga duración, cuando ésta se vincule a la rescisión del contrato mercantil”¹⁴⁴.

Se prevén otras vicisitudes en el desarrollo de esta prestación de servicios de duración determinada. Así, si por necesidades de organización de la empresa, este personal tuviera que ser asignado a obras o servicios distintos de aquellos para los que fue contratado, “no perderá su condición de contratado para obra o servicio determinado siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de tres meses y, concluidos los cuales, vuelva al puesto o puestos de trabajo para los que fue contratado inicialmente”¹⁴⁵. Si por necesidades imprevisibles y ajenas a la empresa contratada la obra o servicio objeto del contrato hubiera de ser suspendida, “también quedará en suspenso y durante el mismo período de tiempo el contrato de trabajo conforme a los requisitos que la ley establezca”¹⁴⁶.

La permanencia dilatada de los contratados para obra o servicio determinado generan otras disposiciones convencionales. En algún caso, se consideran fijos de plantilla a efecto de cómputo de trabajadores de la empresa tanto a los contratados por tiempo indefinido como a los contratados para obra o servicio determinado¹⁴⁷. En otro supuesto, se prevé una garantía de estabilidad sobre la base de una duración prolongada del contrato. Así, los trabajadores contratados para obra o servicio determinado cuya antigüedad sea superior a 18 meses consecutivos, “se convertirán automáticamente en fijos de plantilla, suscribiéndose el oportuno contrato de trabajo en el que se respetarán la antigüedad y los demás derechos que tuvieran reconocidos”¹⁴⁸.

Por lo demás, y de acuerdo con lo preceptuado en el art. 49. 1 c) ET, a la finalización del contrato para obra o servicio determinado, el trabajador tiene derecho a una

¹⁴⁰ Art. 32 CC de Cataluña (2005).

¹⁴¹ Art. 33 c) CC de Guipúzcoa (2005).

¹⁴² Art. 12 d) CC de Toledo (2005).

¹⁴³ Art. 4 CC de Huelva (2004).

¹⁴⁴ Art. 45 CC de Murcia (2004). También en este caso, el texto del convenio afirma que « los trabajadores contratados por obra o servicio determinado, pasarán a estar adscritos a la nueva empresa contratista o adjudicataria” en las condiciones en que se regula el ejercicio de la subrogación.

¹⁴⁵ Art. 32 CC de Cataluña (2005).

¹⁴⁶ Art. 12 d) CC de Toledo (2005).

¹⁴⁷ Art. 29 CC de Vizcaya (2004).

¹⁴⁸ Art. 25.1 CC de Navarra (2005). El artículo explica que este tipo de contrato indefinido puede ser el de fomento del empleo indefinido, que permita a las empresas “acogerse a los beneficios que en cada momento otorgue la ley especialmente en materia de Seguridad Social”.

indemnización de 8 días por año de trabajo¹⁴⁹, con alguna precisión que mejora el régimen legal como la que prevé que si la obra o servicio tuviera una duración superior a seis meses, “dicha indemnización se incrementará en un día por cada mes que supere dicho período o parte proporcional equivalente”¹⁵⁰, o, un mes por año de servicio o fracción superior a un trimestre en el caso de que los contratos de obra o servicio fueran inferiores a 18 meses”¹⁵¹.

4. *Contrato eventual por las circunstancias de la producción.*

Este tipo contractual, regulado en el art. 15.1 b) ET, “se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de éstas, no hallen encaje en el resto de los tipos contractuales de que se dispone”¹⁵². En el art. 13 del AM de Limpieza, se establecían dos puntos que necesariamente debería incluir el contrato del “personal eventual”, el trabajo a realizar por el contratado y “el tiempo cierto de su duración o la tarea o servicio específico que determine ésta”. Ambos temas serán los prioritarios para la negociación colectiva de ámbito inferior. La negociación colectiva sectorial hace en efecto un esfuerzo en definir, aunque sea a título enunciativo, los casos en los que se puede acudir a esta forma de encuadramiento de carácter temporal, y realiza una serie de descripciones que tienen gran capacidad ejemplificativa, permitiendo la comprensión de la función asignada a esta figura.

Así, se entenderá personal eventual el que se contrate “con ocasión de limpiezas extraordinarias, de obras nuevas, ferias, concursos, exposiciones temporales, circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aun tratándose de la actividad de la empresa y, en general, aquellos que se contraten para realizar trabajos que, en razón de su naturaleza, sean temporales y no permanentes”¹⁵³. O, desde otra perspectiva, pueden formalizarse estos contratos “cuando por necesidades organizativas de carácter estacional las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general cuando se contraten trabajos que por su propia naturaleza sean temporales”¹⁵⁴.

La gran mayoría de los convenios, partiendo de estas definiciones o, más frecuentemente, dando por supuesto su concepto en relación con el que se desprende de la norma legal, se dedican a precisar el plazo de duración de este contrato. Mientras que algunos reiteran los parámetros legales, otros los concretan y reducen. Así, es frecuente encontrar prescripciones que establecen la duración máxima del contrato en 12 meses en un período de 18 meses, “debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de esa duración”¹⁵⁵, aunque a veces este período se aumenta, fijando una duración de “trece meses y quince días dentro de un período de dieciocho, atendiendo a que la mayoría de adjudicaciones o contratos de limpieza no superan esa duración”¹⁵⁶. En otros supuestos, por el contrario, la duración es más restringida. Así, se prevé una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 14 meses, contado a partir del momento en que se produzcan las circunstancias de la producción habilitantes¹⁵⁷, o, considerando los trabajos

¹⁴⁹ Art. 32 CC de Cataluña (2005)

¹⁵⁰ Art. 12 d) CC de Toledo (2005).

¹⁵¹ Excluyendo de esta indemnización los supuestos en que la extinción del contrato es debida a la voluntad del trabajador. Art. 25.1 CC de Navarra (2005).

¹⁵² Art. 49.2 CC de Madrid (2005).

¹⁵³ Art. 34 CC de Cataluña (2005).

¹⁵⁴ Art. 49. 2 CC de Madrid (2005).

¹⁵⁵ Art. 34.2 CC de Zaragoza (2003), art. 4 CC de Huelva (2004), art. 34 CC de Cataluña (2005), art. 49.2 CC de Madrid (2005), art. 33 d) CC de Guipúzcoa (2005).

¹⁵⁶ Art. 44 CC de Murcia (2004).

¹⁵⁷ Art. 12 e) CC de Toledo (2005).

eventuales como sinónimo de excepcionales, se fija la duración máxima de los mismos en tres meses¹⁵⁸.

Al cesar en el contrato eventual por circunstancias de la producción, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de fin de contrato equivalente a doce días de salario¹⁵⁹, o a la parte proporcional de la cantidad resultante de abonar ocho días de salario por año de servicio¹⁶⁰, aunque si el contrato es superior a nueve meses, se incrementará un día por cada mes que supere dicho período o parte proporcional correspondiente¹⁶¹.

En algún supuesto, se establecen límites máximos al empleo de esta mano de obra eventual. Así, sobre la base de un acuerdo sobre la necesidad de "calidad en el empleo" en el sector, se establece el compromiso de que en las empresas de limpieza no se supere el 25% de contratación eventual¹⁶². Se prevén asimismo ciertas garantías para transformar este tipo de contratación temporal en indefinida. La regla general es que los trabajadores eventuales que lleguen al período máximo pactado de 12 meses, y permanezcan en la empresa, pasarán a ser indefinidos o fijos de plantilla¹⁶³. Existen fuertes prohibiciones de utilizar esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo¹⁶⁴, y se establece que si el contrato eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá contratarse a otro trabajador eventual, para el mismo puesto de trabajo, hasta transcurridos un mínimo de tres meses consecutivos a contar desde la finalización del contrato¹⁶⁵.

5. *Contrato de sustitución de trabajadores o de interinidad.*

Regulado en el art. 15.1 c) ET, tiene como objeto sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo y, en sintonía con los requisitos que señala este precepto, el art. 13 del AM de Limpieza establece que en este contrato deberá hacerse constar expresamente el nombre del titular al que se sustituye y las causas de ausencia de éste.

En la mayoría de la negociación colectiva de ámbito inferior, provincial o autonómico, se reitera la exigencia de que el contrato especifique el nombre del sustituido así como la causa que motiva dicha sustitución¹⁶⁶, precisando algunos convenios los supuestos más frecuentes de los motivos que habilitan a utilizar esta figura contractual, "las ausencias como consecuencia de incapacidad temporal, vacaciones, excedencia u otras causas que obliguen a la empresa a reservar su plaza al ausente"¹⁶⁷, también en relación con las ausencias por "permisos retribuidos"¹⁶⁸. Excepcionalmente se precisa en algún convenio que la sustitución no puede durar más de 18 meses¹⁶⁹.

Las relaciones entre el puesto de trabajo que se sustituye interinamente y la posibilidad de ocupar esa vacante de manera definitiva es otro de los elementos sobre los que se pueden encontrar elementos de regulación en los convenios colectivos examinados. Hay

¹⁵⁸ Art. 20 CC de Granada (2002).

¹⁵⁹ Art. 49 CC de Madrid (2005)

¹⁶⁰ Art. 40 CC de Cataluña (2005).

¹⁶¹ Art. 12 e) CC de Toledo (2005).

¹⁶² Art. 23, párrafo segundo CC de Albacete (2005).

¹⁶³ Art. 34 CC Cataluña (2005); art. 49 CC de Madrid. En este sentido, "los contratos eventuales que se transformen en indefinidos antes del vencimiento del período de doce meses pactado, desplazarán el inicio del cómputo del primer trienio de antigüedad a la fecha en que se haya producido dicha transformación".

¹⁶⁴ Art. 12 e) CC de Toledo (2005)

¹⁶⁵ Art. 49.2 CC de Madrid (2005), art. 34 CC de Cataluña (2005).

¹⁶⁶ Art. 8 CC de Málaga (2004), art. 33 CC de Guipuzcoa (2005), art. 25.2 CC de Navarra (2005), art. 49.3 CC de Madrid (2005).

¹⁶⁷ Art. 35 CC de Cataluña (2005)

¹⁶⁸ Art. 25.2 CC de Navarra (2005)

¹⁶⁹ Art. 20 CC de Granada (2002).

una tendencia a que en los supuestos en que la sustitución es de larga duración – superior a un año, por ejemplo – si el trabajador sustituido no se reincorpora, la “consolidación del puesto” debe recaer sobre el trabajador interino¹⁷⁰. En otros casos, este proceso de sustitución se ciñe a los supuestos de incapacidad temporal o invalidez provisional en los que se produce la resolución definitiva del contrato, en los que “el interino pasará a ocupar el puesto con el mismo carácter y condiciones económicas que el sustituido, excepto los complementos “ad personam” que tuviera reconocidos el sustituido”¹⁷¹. En ocasiones sin embargo este proceso debe compatibilizarse con la capacidad que tiene la empresa de amortizar la vacante y, en todo caso, con las reglas de preferencia en la ocupación de esta plaza en función de ciertos criterios que privilegian a los trabajadores de plantilla de la empresa¹⁷².

Por lo demás, el interino cesará automáticamente al reincorporarse al trabajo el personal fijo que venía sustituyendo, y este cese no dará derecho a indemnización alguna¹⁷³.

6. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

Se trata de una modalidad contractual cuya regulación está bastante extendida en la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial o autonómico y que naturalmente tiene mucho que ver con los mecanismos de distribución, regular o irregular, de la jornada. Se han detectado ciertas prácticas en materia de turnos de trabajo que suelen confinar en los fines de semana la utilización de trabajadores a tiempo parcial. Estos puntos serán analizados *infra* en el Capítulo 6 de esta obra.

En su concreción como tipo contractual hay alguna confusión entre dos formas de empleo del mismo. En una dirección camina la consideración del tiempo parcial como el resultado de un acuerdo sobre la realización de la prestación de servicios durante un número de horas – al día, a la semana, al mes o al año – inferior a la jornada ordinaria de trabajo regulada en convenio. Pero en otra el tiempo parcial se especializa en la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, y en estos supuestos se produce una confusión con la figura del contrato de trabajo fijo de carácter discontinuo que analizaremos en el siguiente epígrafe.

De hecho, se puede comprobar que la misma definición es calificada en el texto de algún convenio colectivo como trabajo a tiempo parcial, al afirmar que éste se podrá realizar “cuando se trate de trabajos de ejecución intermitente o cíclica tanto los que tengan lugar en empresas de temporada o campaña, como en cualesquiera otras que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el cómputo del año tienen el carácter de laborables”¹⁷⁴, mientras que una definición prácticamente idéntica es rotulada en otro convenio colectivo como calificadora del contrato de trabajo fijo - discontinuo¹⁷⁵. La confusión entre estas figuras perdura en otros casos en los que, remitiéndose al art. 12.3 ET, otros convenios regulan la figura del trabajador fijo discontinuo a tiempo parcial indefinido, que pueden superar, en su prestación de trabajo, el límite del 77 por 100 de su jornada anual, pudiendo desarrollarla

¹⁷⁰ Art. 25.2 CC de Navarra (2005), aunque formulado no como un derecho de preferencia sino como una “recomendación”. Enunciado sin embargo en términos de derecho en CC de Madrid (2005), art. 49.3.

¹⁷¹ Art. 35, segundo párrafo, CC de Cataluña (2005).

¹⁷² Art. 49.3 en relación con art. 9 del CC de Madrid (2005).

¹⁷³ Art. 41 CC de Cataluña (2005), que menciona la posibilidad de extinción del contrato sobrevenida por causas de despido, económicas o tecnológicas antes de la reincorporación del trabajador sustituido.

¹⁷⁴ Art. 33 CC de Guipúzcoa (2005).

¹⁷⁵ Cfr. Art. 12 h) CC de Toledo (2005).

durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la establecida como jornada ordinaria pactada en convenio¹⁷⁶.

Algunos convenios prevén una jornada mínima para los contratados a tiempo parcial, que se establece en una jornada mínima semanal de ocho horas, “salvo que la totalidad del tiempo de trabajo semanal se aplique en un solo día de la semana, en cuyo caso dicha jornada puede ser inferior a ocho horas. En el caso de contratos que se celebren para cubrir de forma transitoria o definitiva los puestos de trabajo que venían realizándose por una jornada inferior, se prevé una excepción a la regla, con el tope de cinco horas semanales¹⁷⁷. En otros casos la jornada mínima se amplía a 10 horas semanales¹⁷⁸.

En otros convenios se menciona la posibilidad de realizar horas complementarias por los trabajadores a tiempo parcial, imponiéndose el límite del 15 por 100 de las horas semanales y anuales ordinarias del trabajo objeto del contrato, con la precisión adicional de si en un trimestre no se han realizado todas las horas previstas en función de los límites anteriormente reseñados, “hasta un 30 por 100 de las horas no consumidas podrán ser transferidas al trimestre siguiente para su realización”. Naturalmente, se informará previamente a los representantes de los trabajadores del establecimiento de estos pactos sobre horas complementarias¹⁷⁹.

La problemática más extendida es la relativa al incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial y las reglas que deben regir ese aumento de trabajo. El principio general al que se vienen a sumar todos los convenios es el de priorizar a los trabajadores a tiempo parcial, permitiendo que aumenten su carga de trabajo e incluso que eventualmente se transformen en contratos a tiempo completo, frente a la posibilidad de que se contraten a nuevos trabajadores. En general se prevén posiciones de derecho preferente para los trabajadores a tiempo parcial antes de realizar una nueva contratación para plazas de nueva creación o ampliaciones del servicio¹⁸⁰. Son frecuentes las cláusulas que favorecen la transformación del contrato a tiempo parcial en contrato de trabajo a tiempo completo¹⁸¹. Este mismo criterio se sostiene ante jornadas de trabajo muy cortas, de 12 horas semanales, para aumentar su tiempo de trabajo, criterio que se ha de mantener también “si existiese la posibilidad de concertar nuevos contratos en centros adyacentes o muy próximos que no supongan incremento de jornada por motivos de desplazamientos”¹⁸².

7. Contrato de trabajo fijo de carácter discontinuo.

Sólo una pequeña parte de los convenios analizados prevén la contratación con arreglo a esta figura, regulada en el art. 15.8 ET, que en el sector de limpieza tiene unas características especiales, muy ligadas al proceso de adjudicación de contratos y a la garantía de estabilidad de la cláusula subrogatoria. Ya se ha señalado, por otra parte, la cierta confusión que existe entre esta figura y la del tiempo parcial para realizar trabajos fijos y periódicos dentro de la actividad normal de la empresa.

¹⁷⁶ Art. 9 CC de Málaga (2004).

¹⁷⁷ Art. 49.5 CC de Madrid (2005).

¹⁷⁸ En las previsiones del art. 49.5 CC de Madrid (2005), a partir del año 2007.

¹⁷⁹ Art. 12 f) CC de Toledo (2005).

¹⁸⁰ Art. 33 b) CC de Guipúzcoa (2005), según el cual “los trabajadores y las trabajadoras a tiempo parcial tendrán prioridad por antigüedad en el centro de trabajo, siempre que hubiese realizado por escrito la solicitud” para cubrir las vacantes definitivas, las plazas de nueva creación o las ampliaciones del servicio. Los representantes de los trabajadores deben ser informados previamente a su convocatoria de al existencia de vacantes, de puestos de nueva creación o ampliación del servicio, así como de su cobertura. El art. 12 f) del CC de Toledo (2005) fija esta preferencia tanto para las vacantes a tiempo completo como para incrementar el trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo.

¹⁸¹ Art. 34.4 CC de Valencia (2001).

¹⁸² Art. 33 CC de Cataluña (2005).

Como describe de manera muy clara uno de éstos acuerdos, “se consideran trabajadores fijos discontinuos los contratados por obra o servicio determinado para prestar sus servicios en centros en los que por sus especiales circunstancias permanezcan cerrados o inactivos durante un período de tiempo superior a treinta días ininterrumpidos por año natural. Estos trabajadores deben ser llamados mediante carta certificada o telegrama, con una antelación mínima de cinco días a la reanudación de la actividad en ese centro de trabajo, por la empresa para la que venían prestando sus servicios o por la nueva empresa que resulte contratista de los servicios de limpieza que estos venían prestando con la anterior, en cuyo caso esta nueva empresa se subrogará en todos los derechos y obligaciones de su relación laboral con la anterior contratista”, de forma que “la falta de llamamiento en la forma y plazo anteriormente indicados tendrá la consideración de despido, empezando a contar desde el primer día que se reanude la actividad de la empresa en ese centro”¹⁸³.

La llamada es también objeto de regulación mas detallada en otros convenios, que resaltan el “riguroso orden de antigüedad” en el llamamiento a los fijos discontinuo, ampliando el plazo a diez días de antelación al comienzo de la actividad del centro de trabajo de que se trate y añadiendo que en el plazo de siete días estos trabajadores deben confirmar su asistencia al trabajo¹⁸⁴.

La falta de llamamiento tiene la consideración de despido, “considerándose producido el primer día en que se reanude la actividad de la empresa en ese centro”¹⁸⁵ y en consecuencia “podrá actuar legalmente contra la empresa”¹⁸⁶.

En algún otro supuesto se establecen ciertas “pasarelas” entre el contrato eventual y el fijo discontinuo, estableciendo que “los trabajadores eventuales, excepto interinos, pasarán a la condición de fijos discontinuos en el centro donde hubieran sido contratados y con adscripción a él cuando hayan realizado dos ciclos de sesenta días de trabajo como mínimo”, pero si no han realizado los sesenta días por ciclo, “tendrán la preferencia para ser contratados sin pérdida de la condición de eventual”¹⁸⁷.

Otros convenios colectivos se remiten, de forma general, a “la legislación vigente” como cuerpo normativo de este tipo contractual¹⁸⁸.

8. *Fomento del empleo de trabajadores con discapacidad.*

En algún supuesto aislado se menciona específicamente la posibilidad de realizar contratos de trabajo para trabajadores con discapacidad¹⁸⁹. De forma mas concreta, algún convenio establece que las empresas con más de 100 trabajadores vienen obligadas a contratar a un 2% del personal con minusvalías, “procurando concederles un puesto acorde con sus posibilidades”. En este caso, se remite a la participación sindical como orientador de las facultades de dirección empresariales al afirmar que “en tal materia los

¹⁸³ Art. 34.2 CC de Valencia (2001).

¹⁸⁴ Art. 49.4 CC de Madrid (2005). Para el art. 12 h) del CC de Toledo (2005), el llamamiento de los fijos discontinuos se realizará “de forma fehaciente” con quince días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo, debiendo el trabajador en el plazo de siete días confirmar su asistencia al trabajo.

¹⁸⁵ Art. 49.4 CC de Madrid (2005).

¹⁸⁶ Art. 12 h) CC de Toledo (2005).

¹⁸⁷ Art. 13 CC de Toledo (2005).

¹⁸⁸ Art. 4 CC de Huelva (2004): “Se podrán efectuar contratos de fijos discontinuos, tal y como se establece en la legislación vigente en cada momento”.

¹⁸⁹ De forma muy genérica, art. 37 CC de Cataluña (2005): “Las empresas deberán cumplir con lo establecido en materia de contratación de minusválidos, con la legislación vigente, aplicable en cada momento”.

representantes sindicales podrán proponer a la dirección la relación de puestos más aconsejables”¹⁹⁰

Otro supuesto es más detallado aún. Se prescribe que las empresas que superen por acumulación más de 50 trabajadores a jornada completa, “tendrán la obligación de contratar con carácter indefinido, después de 6 meses de adaptación, al 2% de trabajadores del total de la plantilla con discapacidad superior al 33%”. A esta obligación se añaden ciertas cautelas derivadas de las peculiaridades del colectivo afectado, de manera que “el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características, personales o adquiridas incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”. Por ello, deberán tenerse en cuenta dichos aspectos en la evaluación de riesgos y en función de éstas, el empresario adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. En última instancia, “los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, o adquiridas por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores y otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro”¹⁹¹.

9. Contrato de relevo. (Remisión al capítulo 9)

En no pocos convenios colectivos, se hace referencia o directamente se transcriben los preceptos legales dedicados a la jubilación parcial y el contrato de relevo regulado en el art. 12.6 ET. Lo que sucede es que en gran medida esta fórmula de contratación está contemplada desde la figura de la jubilación parcial, por lo que es conveniente hacer un tratamiento unificado de ambas figuras. Por ello es conveniente efectuar una remisión *infra* al capítulo 9 de este estudio, donde será examinado junto con las distintas formas de jubilación pactadas en la negociación colectiva.

¹⁹⁰ Art. 33 CC Centros Sanitarios dependientes del SALUD de Aragón (2004).

¹⁹¹ Art. 14 CC de Tenerife (2002).

Capítulo 3.

POLÍTICA DE EMPLEO. GARANTIAS DE EMPLEO ESTABLE Y CLÁUSULAS SOBRE EL EMPLEO. SUCESIÓN DE CONTRATAS. FORMACIÓN PROFESIONAL.

I. GARANTÍAS DE EMPLEO ESTABLE Y CLÁUSULAS SOBRE EL EMPLEO.

La problemática del empleo ha dejado de ser desde hace tiempo una mera función del Estado puesta en práctica desde el mercado de trabajo mediante la acción conjunta de los empresarios y de los trabajadores. Desde el inicio de los años 90, pero fundamentalmente a partir de los procesos de diálogo social de 1997, se puede decir que la negociación colectiva primero avanza tímidamente y luego toma protagonismo directo en la determinación de contenidos directamente relacionados con la materia de empleo, modulando y sometiendo a límites y a requisitos procedimentales las facultades de quien justamente es denominado como empleador o empresario. El Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo de 1997 y su complemento en orden a la estructuración de la negociación colectiva, el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, con su decidida apuesta por la estabilidad laboral y la restricción de la temporalidad, diseñaron la intervención de la autonomía colectiva en las materias de empleo, atrayendo a la esfera de la negociación colectiva una serie de aspectos que normalmente no se abordaban en ella.

El sector de limpieza de edificios y locales no ha sido una excepción a esta tendencia que es general en el conjunto del sistema de relaciones colectivas español. Sin embargo, hay que destacar que en este aspecto el sector de limpieza conocía una institución, verdaderamente central en el diseño de las relaciones de empleo en el mismo, que tiene una antigüedad mayor que el resto de contenidos sobre estas materias, puesto que su origen se localiza en la Ordenanza Laboral de 1975, y que consiste en la aplicación del mecanismo subrogatorio que el derecho estatal localiza en el art. 44 ET a los supuestos de contratados y subcontratados a los que alude el art. 42 ET. Esta garantía de estabilidad de los contratados temporales ha constituido, como se verá en este mismo capítulo, la seña de identidad más relevante de las relaciones laborales en el mismo. De esta manera, la preocupación por poner en práctica ciertas garantías sobre el empleo utilizando la negociación colectiva conecta perfectamente con la tradición existente en el sector estudiado.

Sin embargo, se van a abordar en primer lugar las disposiciones que contiene la negociación colectiva del sector, principalmente en sus niveles provinciales y autonómicos, sobre el empleo estable y la garantía de empleo, lo que nos llevará a analizar los siguientes puntos:

- Medidas sobre el pluriempleo.
- Reglas para favorecer la estabilidad en el empleo a través de la conversión de trabajadores temporales en trabajadores con contrato indefinido.
- Cláusulas de empleo en sentido estricto, es decir, de reserva de un tanto por ciento de la plantilla para trabajadores con contrato por tiempo indefinido.
- Control y restricción de la temporalidad, en especial a través de las disposiciones sobre las ETTs.

Existen otros puntos que se podrían aludir entre lo que hemos denominado cláusulas sobre el empleo. Especialmente aquellos compromisos relativos a la jubilación forzosa o anticipada pactada en convenio, que en algunos acuerdos colectivos se sitúan claramente

como prescripciones relativas a la política de empleo¹⁹². Sin ocultar la importancia que puede tener esta polémica, fundamentalmente tras la última reforma legal de la jubilación pactada en convenio, hemos preferido enfocar esta materia desde el prisma de la Seguridad Social, puesto que en definitiva lo que tenemos que examinar es una medida claramente integrada en el sistema de protección social, del que constituye una de sus prestaciones más importantes. Por tanto el tema se remite a lo que *infra* se analice en el Capítulo 9 sobre las disposiciones de la negociación colectiva sobre Seguridad Social.

Por lo demás, este conjunto de problemas debe contemplarse naturalmente en el contexto de la regulación de los diferentes tipos contractuales que se ha realizado *supra* en el Capítulo 2 de este trabajo, porque sin tener ese panorama como referencia se puede perder el sentido de las disposiciones y reglas que emergen en la negociación colectiva sobre este particular. Hay que tener especialmente en cuenta que la materia de “contratación y empleo” no ha sido incluida en el AM de Limpieza del 2005 como una de las materias vinculadas a un deber de negociación que puede culminar en un arbitraje dirimente si no se llega a un acuerdo en diciembre del 2006. El tema del empleo y de los tipos de contratos se configuran en este AM dentro del bloque de materias que “a título indicativo” las partes mencionan como posibles contenidos del futuro AM a negociar en el 2007, pero sin que en consecuencia no integran necesariamente el contenido del mismo tal como ha sido determinado en el proceso gradual acordado entre las partes.

Muchos de estos compromisos en materia de empleo tienen una naturaleza peculiar, puesto que suele tratarse de la pactación de obligaciones de hacer, de difícil coercibilidad en el caso de incumplimiento por parte del principal obligado, la empresa. La necesidad por tanto de encontrar un régimen jurídico razonable que posibilite la exigibilidad de estos compromisos no empece para analizar el contenido y la extensión de los mismos tal como se manifiestan en la práctica de las relaciones laborales en el sector analizado.

a) *Pluriempleo*.

La única situación de pluriempleo que se menciona con carácter general es la que se puede producir en función del mecanismo de “adscripción del personal” en la llamada sucesión de contrata que se analiza *infra* en el apartado siguiente de este capítulo. En efecto, si un trabajador realiza su jornada en dos centros de trabajo diferentes, de la misma empresa, pero en uno de ellos se produce el cambio de titularidad de la contrata y en consecuencia pasa a estar adscrito al nuevo titular de ésta, sucede que entra en una situación de pluriempleo. Lo que a este respecto prescribe con carácter general y mínimo el art. 10.5 del AM de Limpieza¹⁹³ al respecto es que los titulares de la contrata gestionarán el pluriempleo legal del trabajador o trabajadora¹⁹⁴, así como el disfrute conjunto del período vacacional, correspondiendo a la empresa saliente el abono de la liquidación y la parte proporcional de las pagas correspondientes, sin que tenga que firmar un finiquito al continuar trabajando para la empresa.

Pero fuera de este caso, no son muchos los convenios que abordan este tema. Y cuando lo hacen, es en términos muy críticos respecto de este fenómeno. “Las representaciones sindicales y patronales firmantes se comprometen a erradicar, de todas

¹⁹² Simplemente como un ejemplo bien significativo, el art. 39 del CC de la Empresa CLISA y sus trabajadores de limpieza en el Hospital Severo Ochoa de Madrid (2004), titula “fomento del empleo y acción contra el paro” un precepto en el que sólo se regula la jubilación obligatoria a los 65 años.

¹⁹³ Y de todos los Convenios colectivos que lo recogen, normalmente en los mismos términos. Así, por ejemplo, art. 24.4 CC de Madrid (2005), art. 11.3 CC de Ciudad Real (2005), art. 27.3 CC de Vizcaya (2004); art. 34.4 CC de La Coruña (2002), art. 16 CC de Albacete (2005), art. 24 CC de Melilla (2005), art. 28 CC de Zaragoza (2003).

¹⁹⁴ « Ambos titulares de las contrata se prorratan entre sí el coste de la Seguridad Social de acuerdo con la jornada que realice el trabajador para cada empresa”, art. 11. 3 CC de Ciudad Real (2005).

las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente convenio, el pluriempleo actualmente existente que supere la jornada que marca el convenio para el sector”¹⁹⁵ o, de forma mas suave, “previo acuerdo entre empresa y trabajador, se procurará la eliminación de las situaciones de ocupación en distintas empresas de un mismo trabajador”¹⁹⁶. Encuadrado bajo la rúbrica de “medidas de fomento del empleo”, esta consideración del pluriempleo como contrario al reparto de trabajo que puede generar un crecimiento del empleo parece obvio.

Pero junto a una consideración del pluriempleo dentro de los márgenes de la legalidad, existe sin embargo la sospecha de que la doble colocación permite un ahorro de costes laborales al segundo empresario, sobre la base de no declarar este segundo trabajo a efectos de seguridad social. Es decir, se hace equivaler el pluriempleo a una situación de trabajo irregular. Por eso no debe extrañar que se declare también en este caso que debe ser erradicada. Esta declaración se basa en que ambas partes tienen razones convergentes en buscar ese objetivo. Los sindicatos, “porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo”, los empresarios, “por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales”. De esta manera, ambas partes se comprometen a “combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se dé en la actualidad”¹⁹⁷.

En ese sentido se prevé que los casos que puedan ser conocidos se traten en la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, aunque no se detalla qué tipo de acciones puede iniciar ésta.

Como variante de la situación de pluriempleo, este mismo convenio establece ciertos controles a la posibilidad de que un mismo trabajador preste sus servicios en varios centros de trabajo de la misma empresa. En esos casos, esta empresa “vendrá obligada” a hacer constar en el contrato de trabajo los centros a los que está adscrito dicho trabajador, indicando la jornada de trabajo que presta en cada uno de ellos, “debiendo efectuar las oportunas actualizaciones, con su pertinente comunicación al INEM y al Comité de Empresa cada vez que se modifiquen los centros o las jornadas anteriormente citadas”¹⁹⁸.

b) *Reglas para favorecer la estabilidad en el empleo: conversión de trabajo temporal en trabajo estable.*

En sintonía con la enunciación de las medidas de política de empleo que establece el art. 17.3 ET, en muchos convenios colectivos se establecen mecanismos de conversión de contratos temporales en contratos indefinidos. Normalmente, aunque no se mencione expresamente en algunos casos¹⁹⁹, este tipo de conversión debe realizarse utilizando la figura del contrato de fomento de la contratación indefinida, hoy regulado en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio, que es la figura que mas ventajas aporta al empresariado en orden a bonificaciones de seguridad social y otras posibles medidas de fomento en forma de subvenciones a tanto alzado sobre la base de la política de empleo de las Comunidades Autónomas.

En ese sentido, existen cláusulas en los convenios colectivos que, dentro de las rúbricas de “contratación indefinida” o de “estabilidad en el empleo”, establecen la “conveniencia” de este tipo de transformaciones normalmente acompañadas de ciertas declaraciones sobre las ventajas comunes que la estabilidad en el empleo suponen para

¹⁹⁵ Art. 29 CC de Vizcaya (2004).

¹⁹⁶ Art.24 CC de Navarra (2005).

¹⁹⁷ Art. 29 CC de Vizcaya (2004).

¹⁹⁸ Art. 29 CC de Vizcaya (2004).

¹⁹⁹ Por ejemplo, en el art. 7 CC de Ciudad Real.

trabajadores y empresarios²⁰⁰. De esta manera se prevé la conversión de temporales en fijos, incluyendo en los contratos temporales todas las modalidades de duración determinada de los mismos, incluidos los contratos formativos, prorrogando las condiciones legales beneficiosas de este proceso de conversión²⁰¹. Esta misma posibilidad, con especial mención al contrato para el fomento de la contratación indefinida, se ofrece en otro convenio colectivo sectorial como fórmula de transformación de contratos de duración determinada o temporal exclusivamente, es decir, los regulados en el art. 15 ET²⁰².

Las reglas de conversión de temporales en indefinidos no contemplan la posibilidad de prácticas de contratación temporal sucesiva como presupuesto de la transformación de la naturaleza temporal del contrato. Se establece que la conversión podrá realizarse durante el período de vigencia del convenio colectivo, “con independencia de la fecha en que se suscriba o se hubiere suscrito el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido”²⁰³.

Por otra parte, y como se ha visto, el sentido de estas cláusulas de transformación general de todas las modalidades de trabajo atípico o temporal en contratos por tiempo indefinido, es el de una “recomendación” u orientación a las empresas, sin que, como por el contrario se realizará respecto de categorías concretas de contratos a término, exista un mecanismo que asegure la conversión automática si se reúnen ciertas condiciones.

Este es sin embargo el caso de las reglas que prevén algunos convenios colectivos para la transformación de categorías específicas de contratos temporales, en concreto el contrato para obra o servicio determinado y el contrato eventual por las circunstancias de la producción.

La permanencia dilatada de los contratados para obra o servicio determinado hace que se estipule una garantía de estabilidad firme sobre la base de una duración prolongada del contrato. Así, los trabajadores contratados para obra o servicio determinado cuya antigüedad sea superior a 18 meses consecutivos, “se convertirán automáticamente en fijos de plantilla, suscribiéndose el oportuno contrato de trabajo en el que se respetarán la antigüedad y los demás derechos que tuvieran reconocidos”²⁰⁴.

Se prevén asimismo ciertas garantías para transformar el contrato eventual por circunstancias de la producción en contrato de trabajo indefinido. La regla general es que los trabajadores eventuales que lleguen al período máximo pactado de 12 meses, y permanezcan en la empresa, pasarán a ser indefinidos o fijos de plantilla²⁰⁵.

En estos últimos supuestos, como se puede comprobar, la regla de la transformación opera de manera automática, sin que se condicione a la voluntad del empleador, debido

²⁰⁰ “Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contrato para una mayor estabilidad en el empleo que pueda suponer una mayor rentabilidad y estabilidad de la empresa y en consecuencia recomiendan la conversión de los contratos temporales vigentes a contratos indefinidos”. Art. 7 CC de Ciudad Real (2005).

²⁰¹ Así art. 14 CC de Asturias (2003) y art. 12 CC de Toledo (2005), estos dos convenios con expresa referencia a la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, es decir a la norma que “recibió” los Acuerdos entre patronal y sindicatos sobre el empleo estable y que se materializaron en el Acuerdo Interprofesional sobre la Estabilidad en el Empleo, de 1997. En idéntico sentido, pero sin referencia a la Ley derogada de 1997, en art. 7 CC de Ciudad Real (2005).

²⁰² Art. 34. 5 del CC de Valencia (2001).

²⁰³ Art. 7 CC de Ciudad Real (2005).

²⁰⁴ Art. 25.1 CC de Navarra (2005). El artículo explica que este tipo de contrato indefinido puede ser el fomento del empleo indefinido, que permita a las empresas “acogerse a los beneficios que en cada momento otorgue la ley especialmente en materia de Seguridad Social”.

²⁰⁵ Art. 34 CC Cataluña (2005); art. 49 CC de Madrid (2005). En este sentido, “los contratos eventuales que se transformen en indefinidos antes del vencimiento del período de doce meses pactado, desplazarán el inicio del cómputo del primer trienio de antigüedad a la fecha en que se haya producido dicha transformación”.

sin duda a que se conecta una temporalidad de larga duración con las necesidades permanentes de la empresa y ésta, con la forma jurídica del contrato por tiempo indefinido.

c) *Cláusulas de empleo: reserva de un porcentaje de la plantilla de la empresa como trabajadores por tiempo indefinido o fijos de plantilla.*

Otro método empleado por la negociación colectiva sectorial es la de asegurar un porcentaje de la plantilla que necesariamente ha de ser contratado por tiempo indefinido. Ello implica la asunción por parte de las empresas del sector de un compromiso obligatorio en la conformación de sus plantillas con trabajadores estables.

Así, en un detallado convenio colectivo del sector a nivel provincial²⁰⁶, “los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas”. Ante este hecho y considerando de manera extremadamente positiva la contratación estable como eje de las políticas de empleo del sector²⁰⁷, en el convenio se fija un volumen de contratación fija o indefinida en función de la plantilla total de la empresa:

- Si la plantilla oscila entre 5 y 20 trabajadores, el porcentaje de contratados estables debe ser al menos de un 70 por cien de ésta.
- Si la plantilla oscila entre 21 y 30 trabajadores, el porcentaje es el del 75 por 100 de la misma
- Más de 30 trabajadores, el 83 por 100 de la plantilla²⁰⁸.

Este tipo de cláusulas de empleo se incorporan también al articulado de algún otro convenio sectorial provincial significativo, esta vez como un compromiso no ligado al número de trabajadores en plantilla, sino a la progresión temporal, previendo un 75% como mínimo de trabajadores fijos de plantilla en los años 2004 y 2005, y un 85% para el año 2006²⁰⁹.

En otros supuestos significativos, sin embargo, el porcentaje de trabajo estable que se impone a las empresas del sector es justamente el contrario al que mencionan los ejemplos anteriores. Se afirma, en efecto, que “todas las empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio deberán tener un 30 por 100 de la plantilla con carácter fijo”, lo que sin duda más que orientarnos sobre el grado de precarización que campea en el sector, dice mucho sobre la estructura mas plural de las empresas de limpieza en esa unidad territorial, en donde seguramente conviven grandes y pequeñas empresas con diferentes estructuras contractuales, que hacen mucho mas uso de figuras como el contrato de obra y servicio y eventual²¹⁰.

El problema de estas cláusulas de reserva de mano de obra fija de plantilla es, como se ha señalado al comienzo, el de su exigibilidad. El compromiso adoptado en convenio tiene desde luego carácter obligatorio y se impone sobre los sujetos – empresas y trabajadores – incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. Al tratarse sin embargo de una obligación de hacer, reviste una cierta dificultad lograr el cumplimiento de la misma en sus propios términos, lo que sin embargo no impide su sustitución, en caso de incumplimiento, por una cantidad resarcitoria.

²⁰⁶ Art. 12 CC de Toledo (2005)

²⁰⁷ “Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes, a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos”, art. 12 CC de Toledo (2005).

²⁰⁸ Art. 12 CC de Toledo (2005)

²⁰⁹ Art. 29 CC de Vizcaya (2004).

²¹⁰ Art. 38 CC de Cataluña (2005).

d) *Control y restricción de la temporalidad “especial” de las ETTs.*

Una serie de convenios colectivos abordan de manera especial el problema del suministro de mano de obra temporal a través de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Es muy explicable esta preocupación por el tema en un sector caracterizado, como se dijo al principio, por la contratación de servicios y la adjudicación pública de las contrataciones. En este sentido, los convenios colectivos pretenden reconducir el fenómeno de la temporalidad “especial” a través de la ETT de manera que no suponga una alteración de las condiciones de trabajo a la baja ni introduzca elementos de distorsión en la competencia empresarial, objetivos ambos que al ser compartidos por sindicatos y empresarios del sector, facilita el acuerdo sobre este tema.

Un principio general es el de la prohibición de que las empresas contratistas, adjudicatarias de un servicio con la Administración o cualquier organismo público puedan subcontratar el servicio o utilizar una ETT para realizarlo²¹¹. Junto a ello se establece también una regla prohibitoria del recurso a las ETTs si la actividad para la que se la requiere puede ser cubierta mediante la ampliación de jornada de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial²¹².

Junto a estas limitaciones o restricciones en el recurso al suministro de mano de obra temporal a través de la ETT, se establece otro principio general que tiende a definir el espacio de actuación de dicho suministro de trabajadores. Se trata de ligar la acción de la ETT a la realización de puras necesidades ocasionales o imprevistas de las empresas, agregando además un plazo cerrado de muy corta duración como elemento que asegura la realidad de esa ocasionalidad o perentoriedad de la necesidad a satisfacer mediante el recurso a la ETT. Por eso algunos convenios fijan en dos días²¹³, otros en una semana²¹⁴, el plazo máximo durante el cual una empresa puede recurrir a los servicios de una ETT para la satisfacción de necesidades ocasionales, imprevistas o perentorias.

El tipo de necesidad ocasional o imprevista en donde la ETT encuentra su espacio de actuación es el relativo a bajas por enfermedad, licencias, ausencias imprevistas o “en aquellas actividades donde exista imposibilidad manifiesta para realizar directamente contratos eventuales”²¹⁵, y todo ello por el plazo de una semana, pasado el cual es obligado recurrir a la contratación de sustitución del trabajador o contrato de interinidad.

Sin embargo en algún otro supuesto, el recurso a la ETT no está sometido a tantos límites. De forma más permisiva, se prevé un plazo de hasta tres meses en el caso de trabajos eventuales por circunstancias de la producción y seis meses en el de sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, de los que se exceptúan los trabajadores que estén en situación de excedencia²¹⁶. En otros casos, se determina que existe la necesidad de que el convenio colectivo en el futuro regule la actuación de las ETTs en el sector, pero no se indica en qué sentido debe ir tal regulación²¹⁷.

Todos los convenios que tratan el tema introducen la necesidad del control sindical o/y de los representantes legales de los trabajadores en la empresa sobre la copia de los

²¹¹ Art. 15 CC de Toledo (2005).

²¹² Art. 15 CC de Toledo (2005).

²¹³ Art. 15 CC de Tenerife (2002). En este precepto se establece como regla general la prohibición de recurrir a una ETT, salvo en los casos de necesidad perentoria que se cifra en dos días.

²¹⁴ Art. 15 CC de Toledo (2005).

²¹⁵ Art. 15 CC de Toledo (2005).

²¹⁶ Art. 34 CC de Navarra (2005).

²¹⁷ Disposición Adicional 2ª CC de Albacete (2005), que emplaza a la Comisión Paritaria del convenio a adoptar acuerdos sobre la regulación de las ETTs en el sector.

contratos de puesta a disposición que haya concertado la empresa usuaria con la ETT, obligación de información que debe desarrollarse en un plazo breve de 10 días²¹⁸.

Por último, un grupo de convenios analiza ese tema únicamente desde la perspectiva de la competencia entre empresas, exigiendo en el texto del convenio que en cualquier caso cuando las empresas de limpieza a las que se aplica el convenio decidan utilizar los servicios de una ETT, los trabajadores puestos a disposición de ellas por las ETTs, deben percibir en su totalidad el conjunto de las retribuciones que el convenio prevé para esa categoría y puesto de trabajo en las empresas afectadas²¹⁹, o, de forma más genérica, que los trabajadores prestados deben gozar de los mismos “derechos laborales y retributivos” que los trabajadores de las empresas del sector de limpieza²²⁰.

II. SUCESIÓN DE CONTRATAS Y “ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL”.

Como ya se ha adelantado, este es el mecanismo de garantía de empleo que reviste más importancia en la regulación de las relaciones laborales en el sector, de manera que constituye una seña de identidad de las mismas. Proveniente del art. 13 de la Ordenanza Laboral de 1975, es regulado por el AM estatal del 2005 y prácticamente todos los convenios provinciales y autonómicos de sector incorporan sus prescripciones al respecto. Más allá de esta importancia estratégica en el sector, el tema de la sucesión de contratistas y la subrogación de contratistas ha movilizado a la jurisprudencia a través de un peculiar diálogo entre los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE) y nuestro Tribunal Supremo²²¹, y en cuanto específica regulación convencional de los mecanismos de subrogación, se encuentra relativamente extendida en varios sectores de actividad²²², siendo desde luego objeto de atención doctrinal preferente²²³. A ello hay que unir la intención de los interlocutores sociales de proceder, a través del diálogo social, a una reformulación de los términos en los que está redactado el art. 42 ET, aunque este punto parece, como otros muchos, detenido por el momento, sin que por tanto se sepa si

²¹⁸ Art. 34 CC de Navarra (2005), art. 15 CC de Toledo (2005). Este último precepto da cuenta de la peculiar estructura de la representación en este tipo de relaciones triangulares: “Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de ETTs como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de la ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral”.

²¹⁹ Art. 37 CC de Guipúzcoa (2005), Art. 33 CC de Álava (2003), art. 37 CC de Zaragoza (2002).

²²⁰ Art. 37 CC de Valencia (2001).

²²¹ De entre las numerosas intervenciones sobre las divergentes posiciones del TS español y del TJCE sobre este asunto, se puede consultar, por su alto valor sintético, A. DE LA PUEBLA PINILLA, *La empresa como objeto de transmisión en la nueva economía. Aspectos laborales*, Aranzadi / Thomson, Pamplona, 2005, pags. 152 y ss, así como el prólogo de A. DESDENTADO BONETE al mismo, donde se resumen las posiciones críticas de estos protagonistas judiciales, y, para una consulta de los hitos jurisprudenciales en que se manifestó este diálogo, M^a C. SALCEDO BELTRÁN, *Regulación legal y convencional de la subrogación de contratistas*, Bomarzo, Albacete, 2005, pags. 17 y ss.

²²² M^a C. SALCEDO BELTRÁN, *Regulación legal y convencional de la subrogación de contratistas...cit.*, pag. 63 y ss., enuncia hasta diez sectores en donde la subrogación convencional es importante. El primero de ellos es el de limpieza de edificios y locales, seguido de limpieza pública, vigilancia y seguridad, hostelería, organización del juego de azar, contratistas ferroviarias, servicios ferroviarios externos y auxiliares y de atención al cliente, jardinería, ayuda o atención a domicilio y construcción.

²²³ Atención doctrinal sobre los procesos de negociación colectiva tanto en materia de subcontratación y descentralización productiva como, más específicamente, sobre las propias cláusulas de subrogación convencional. Así, una visión transversal a diversos sectores de actividad sobre el primer tema, ver R. MENÉNDEZ CALVO, “Descentralización productiva y subcontratación”, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (Coord.) *La negociación colectiva en España, una visión cualitativa...cit.*, pags. 246 y ss. Respecto del segundo, siempre en una aproximación intersectorial, W. SANGUINETI RAYMOND, “Las cláusulas de subrogación convencional frente a los vaivenes jurisprudenciales”, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (Coord.) *La negociación colectiva en España, una mirada crítica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, pags. 99 y ss.

es previsible un próximo cambio del punto de referencia normativo en materia de contrataciones y subcontratas.

El procedimiento de subrogación o, como lo denominan la mayoría de los convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal del AM, adscripción del personal, se regula con todo detalle en el art. 10 del AM de Limpieza, en los términos que se resumen a continuación. Es sin embargo conveniente reparar en que con arreglo a la propia naturaleza y función que este Acuerdo se ha asignado en su art. 4º, la regulación que efectúa tiene siempre carácter subsidiario y supletorio respecto de las que sobre el tema se hayan incorporado a los convenios sectoriales inferiores, a salvo de que éstos hayan procedido a reenviar el tema a lo dispuesto en el AM, tal como se analizó *supra* en el Capítulo 1 de este estudio. Sin embargo, en varios preceptos este AM reivindica para sus disposiciones en materia de subrogación el carácter de norma mínima que necesariamente se ha de respetar en el desarrollo de la negociación colectiva de ámbito inferior. Lo dice el art. 10 del AM de Limpieza respecto de los plazos que puedan adoptar los convenios colectivos provinciales y autonómicos “siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo”, y como veremos el art. 10.12 del AM incorpora una disposición que vuelve a poner en duda esta función meramente subsidiaria y supletoria del régimen jurídico de la subrogación previsto en el mismo para lo que se denominan “supuestos especiales de subrogación”, fundamentalmente concebidos para la asistencia en tierra a compañías de transporte, especialmente el aéreo, en donde la regulación que pueden hacer del tema los convenios colectivos de ámbitos inferiores se vincula al tratamiento que de la subrogación ha realizado el propio AM²²⁴.

En cualquier caso, por tanto, una consideración conjunta de estos procedimientos, a comenzar desde luego por la exposición general que del tema hace el AM y siguiendo luego con las peculiaridades que vaya introduciendo la negociación colectiva sectorial autonómica o provincial, puede permitir una aproximación más completa a este crucial tema. En ese sentido, se pondrán de manifiesto primero los elementos básicos en que consiste la adscripción de personal para después examinar las excepciones al mismo, dejando para el final una mención a las especialidades de estos mecanismos.

a) *Sentido y función de la subrogación ante la sucesión de contrataciones o reglas de “adscripción de trabajadores”.*

Las especiales características y circunstancias de la actividad de limpieza, en amplia medida dependiente de contrataciones de servicios sometidas a concursos públicos, pone en peligro y daña el principio de estabilidad del empleo de los trabajadores de este sector, puesto que la estabilidad queda directamente afectada por la dinámica de sustitución del adjudicatario de la contrata²²⁵. Frente a esta realidad, en el sector de limpieza de edificios y locales se ha establecido como regla general la subrogación del personal ante la sucesión de contrataciones, es decir, “entre quienes se subroguen mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del Acuerdo Marco”²²⁶. En este proceso se asigna al término “contrata” un doble significado, porque designa la modalidad de contratación o de adjudicación del servicio, sea de naturaleza pública o privada, y a la vez, la actividad que pasa a ser desempeñada “por una determinada empresa, sociedad u organismo público”.

²²⁴ “Los convenios colectivos de ámbito inferior, podrán regular, además de los supuestos de subrogación contemplados en este Acuerdo, otros casos específicos (...) siempre que dicha regulación respete lo regulado con carácter general para la subrogación en este artículo”. Art. 10.12 AM de Limpieza (2005).

²²⁵ Art. 65 CC de Cataluña (2005).

²²⁶ Art. 10 AM de Limpieza (2005).

En definitiva lo que se realiza bajo el nombre de subrogación del personal ante la sucesión de contratistas es “un modo atípico de adscripción” de los trabajadores a las empresas según el cual “al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones” respecto de aquellos²²⁷.

La personalidad del contratista no es tenida en cuenta, con carácter general, como elemento que condicione la operación de subrogación y de adscripción de trabajadores a la nueva empresa contratista. En los convenios provinciales y autonómicos se insiste en que la subrogación funciona “sea cual fuera la forma jurídica que adopten” estas empresas, incluso si fueran sociedades irregulares o sociedades cooperativas, tengan o no ánimo de lucro, o cuando la contrata le sea adjudicada a un trabajador autónomo, incluso cuando “con anterioridad a ello no viniesen utilizando el servicio remunerado de otras personas”²²⁸.

El mecanismo subrogatorio pretende en consecuencia establecer una continuidad en la relación de empleo, aunque se extinga la relación laboral con la contratista saliente y se cree una nueva con la empresa contratista entrante. En este *continuum* pone mucho énfasis la regulación que se contiene en el AM: “En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria”²²⁹, y la nueva titular de la empresa contratista que vaya a realizar el servicio debe respetar los derechos y obligaciones que disfrutaban los trabajadores en la empresa saliente. La permanencia en la misma antigüedad y categoría, el mantenimiento de las mismas condiciones laborales como horario, jornada, salario de convenio y derechos en general, se corresponde con la preservación de los órganos de representación de los trabajadores y de la dimensión colectiva de las relaciones laborales de los mismos²³⁰.

Ahora bien, para que se produzca la subrogación se deben dar algunos requisitos en la plantilla subrogada, que hacen referencia fundamentalmente a la antigüedad en la contrata antes de la finalización del servicio. Un tratamiento especial se prevé para los representantes de los trabajadores.

En efecto, en la regulación contenida en el AM, el período clave es el de cuatro meses de antigüedad en la contrata antes de la finalización del servicio. Ello hace que se produzca la subrogación para los trabajadores en activo que tuvieran esa antigüedad mínima, con independencia de la modalidad de su contrato o de si hubieran trabajado con anterioridad al período de esos cuatro meses en otra contrata, o los trabajadores con el contrato en suspenso y con derecho a reserva del puesto de trabajo, pero que tuvieran esa antigüedad en el momento de finalización efectiva de la contrata y los trabajadores interinos que los sustituyen – hasta que se produzca la reincorporación del sustituido – o,

²²⁷ Art. 14 CC de Cáceres (2005).

²²⁸ Art. 24 CC de Melilla (2005), art. 14 CC de Cáceres (2005). “Con el fin de conservar los puestos de trabajo y evitar la proliferación de contenciosos, se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria, independientemente de su personalidad jurídica: trabajador autónomo, sociedad anónima, sociedad limitada, sociedad civil, cooperativa o empresario individual con o sin trabajadores, así como en empresas de empleo protegido que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello personal, discapacitado o no”, art. 35 CC de Alava (2003) y art. 27 CC de Vizcaya (2004). En el mismo sentido, art. 35 CC de Huelva (2004), respecto de la naturaleza pública o privada de la empresa.

²²⁹ Art. 10 AM de Limpieza (2005).

²³⁰ Algún convenio colectivo es muy expresivo al respecto. “Las empresas quedan obligadas, al producir el cambio de contrata, a hacer el cobro de las liquidaciones entre ellas, sin que el mismo altere los ritmos de percepción de haberes o de disfrute de vacaciones, licencias y fiestas de la plantilla”. Art. 31 CC Limpieza Centros Sanitarios dependientes del SALUD de Aragón (2004).

en fin, los trabajadores de nuevo ingreso que “por exigencias del cliente” se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a su finalización, y los que hayan ocupado puestos fijos con ocasión de las vacantes producidas en ese período.

En cuanto a los representantes de los trabajadores, bien sean representantes unitarios de empresa de carácter electivo o representantes sindicales sobre la base de la afiliación, la regulación tiende a fijar la continuidad de éstos en la medida en que el espacio de representación coincida con el centro de trabajo²³¹. En caso contrario, es decir, para los representantes de empresa que son incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario, también funciona la subrogación, pero reducida a la garantía de inmunidad frente a la sanción o al despido por actividad representativa, con ampliación correlativa de la garantía formal del expediente contradictorio, “por el tiempo que reste del mandato iniciado en la empresa o empresas anteriores y manteniendo, en todo caso, el período mínimo de un año”²³².

Estas reglas son reiteradas en la negociación colectiva de ámbito inferior, aunque en ocasiones se modifican y precisan de manera significativa. Normalmente en el acortamiento del período de antigüedad en la empresa contratista saliente de cuatro a tres meses²³³, aunque en ocasiones la tendencia se invierte y se exige una antigüedad mayor de seis meses en general para todos los supuestos²³⁴, o más específica, para que proceda la subrogación de la condición de representante de los trabajadores y se le aplique el conjunto de las garantías legales para preservarle en su función, exigiendo en estos casos una permanencia mínima en el centro de diez meses²³⁵. En ocasiones, sin embargo, la incorporación a la plantilla del nuevo empresario de los delegados sindicales y miembros del comité de empresa, no del centro de trabajo subrogado, implica para éstos la pérdida de su condición y para el sindicato la de su representatividad que aquellos procesos le habían deparado²³⁶. Alguna de estas reglas plantea el problema de su compatibilidad con el carácter de mínimo que el AM se asigna a la regulación de este procedimiento de subrogación, y parecen caminar más bien en la primera consideración del Acuerdo como un texto normativo subsidiario y supletorio de las regulaciones colectivas existentes. No obstante el problema puede plantearse.

b) *La subrogación como un procedimiento formalizado con precisa acreditación documental.*

Este mecanismo de subrogación empresarial se presenta como un procedimiento con plazos precisos en el que es central la acreditación documental por parte de la empresa saliente a la entrante de todos los supuestos a los que se ha hecho referencia y que implican la subrogación de la plantilla de trabajadores. Los documentos necesarios son recogidos por los convenios colectivos con gran precisión²³⁷, pero en síntesis de lo que se

²³¹ Art. 10.1.G. a) del AM de Limpieza (2005), según el cual los representantes que hubiesen sido elegidos o designados con motivo de un proceso electoral referido al centro de trabajo, “conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato, siempre y cuando mantenga su identidad como centro de trabajo, objeto de subrogación”.

²³² Art. 10.1.G. b) del AM de Limpieza (2005).

²³³ Así por ejemplo en art. 27 CC de Vizcaya (2004), art. 20 CC de Málaga (2004).

²³⁴ Art. 24 CC de Navarra (2005)

²³⁵ Art. 24.1 a) CC de Madrid (2005), “salvo que la contrata tuviera una duración inferior, en cuyo caso el tiempo de permanencia en el centro a los efectos de la subrogación será el que se corresponda con la duración de la contrata o que su mandato fuese inferior a los indicados meses, en cuyo caso el tiempo mínimo será cuatro meses o superior si su mandato es de mayor duración”.

²³⁶ Art. 65.1.a) del CC de Cataluña (2005), con alguna excepción sobre supuestos de hecho muy específicos.

²³⁷ Y con todo género de detalles. Así, por ejemplo, Anexo I sobre documentación, forma, tiempo y lugar de los “datos imprescindibles” aludidos en el art. 65.6 CC de Cataluña (2005). Más escueto, art. 24 CC de Madrid (2005).

trata es fundamentalmente de poder delimitar con exactitud el conjunto de personas cuyas relaciones de empleo encuentran continuidad pese a la sustitución del adjudicatario de la contrata, y comprobar que su situación a efectos laborales y de Seguridad Social está plenamente regularizada²³⁸.

El art. 10.2 del AM remite a la negociación colectiva de ámbito provincial o autonómica para que sea ésta la que fije el plazo de que dispone la empresa contratista saliente para poner a disposición de la entrante la totalidad de la documentación requerida para el conocimiento de los términos concretos de la subrogación. En la negociación colectiva provincial se suelen barajar plazos cortos, de diez a siete días. Siguiendo una práctica que luego se va a reiterar en otros momentos, el AM prescribe que de no tener en el ámbito provincial o regional una regulación que fije tal plazo de entrega, “éste será de tres días hábiles o de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios”²³⁹.

De mayor importancia es la norma prevista en ese mismo Acuerdo de que la negativa a entregar la documentación a la empresa entrante por parte de la saliente, no enerva la eficacia de la subrogación para la empresa entrante, sin perjuicio de la posibilidad que tiene ésta de exigir daños y perjuicios a la empresa saliente por los que el incumplimiento de esta obligación le hubiera podido acarrear²⁴⁰.

La información así trasladada de una a otra empresa tiene también un contenido práctico, puesto que ambas empresas, la saliente y la que va a realizar el servicio, tienen que actuar sobre las relaciones de trabajo de los trabajadores que se adscriben, especialmente en lo relativo a salarios y a tiempo de trabajo. Por eso el art. 10.3 AM prescribe que en el plazo de los cinco días siguientes a la fecha de la terminación de la contrata de la empresa saliente, “los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de recibir”, mientras que sobre la nueva empresa contratista se desplaza la obligación de mantener los períodos de descanso que les correspondiera a la nueva plantilla por no haberse aún disfrutado y en las fechas previstas para ello²⁴¹.

Por último, conviene recordar, como oportunamente hace algún convenio colectivo, que una parte de la información requerida y de los documentos que necesariamente se tienen que aportar pueden evidenciar “impagos, descubiertos o irregularidades en salarios o en afiliación y cotización a la Seguridad Social” imputables al concesionario saliente o a anteriores concesionarios, lo que no impedirá la subrogación por el contratista entrante, aunque éste quedará eximido de la responsabilidad correspondiente por aquellas irregularidades u omisiones cometidas antes de la fecha de la sucesión efectiva de la empresa concesionaria saliente. La responsabilidad por tales hechos corresponderá pues, solidariamente, al empresario saliente y a “la empresa o institución principal contratante del servicio”, en aplicación del art. 42 ET²⁴².

²³⁸ Sin olvidar naturalmente el finiquito o documento – “diligenciado por cada trabajador afectado” – en el que se haga constar que se ha recibido de la empresa saliente su “liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente liquidación alguna”, documentos que deben estar en poder de la nueva adjudicataria “en la fecha del inicio del servicio como nueva titular”. Cfr. Art. 24 *in fine* de CC de Madrid (2005).

²³⁹ Art. 10.2 AM de Limpiezas (2005).

²⁴⁰ Art. 10.2 AM de Limpiezas (2005).

²⁴¹ Art. 10.3 b) AM de Limpiezas (2005): “Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio”.

²⁴² Art. 65.9 CC de Cataluña (2005).

c) *La subrogación como un mecanismo obligatorio y vinculante, de carácter normativo.*

El conjunto de reglas que disciplinan este procedimiento de subrogación de empresas ante la sucesión de contratatas tiene carácter normativo, y no puede por tanto caracterizarse como un compromiso obligacional que genere obligaciones de hacer entre las empresas pero cuyo incumplimiento se puede arrostrar compensándolo con una indemnización. Ni la función de la institución de la subrogación, tal como se ha venido explicando, ni los términos en que ésta se encuentra regulada permite concebir esta materia de otra manera sino como creación de derecho objetivo, cláusula normativa de aplicación general a empresas y trabajadores en el sector y territorio en el que se aplica el convenio colectivo y que, como ya se ha repetido, implica su vigencia en todo el territorio del Estado español en el sector de limpieza de edificios y locales por obra del carácter de norma mínima y supletoria del AM.

En el art. 10.6 del AM se afirma taxativamente, en efecto, que “la aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a”, tanto para los casos de jornada completa o reducida o a tiempo parcial, aplicándose en ese caso los supuestos de pluriempleo a los que se ha hecho referencia *supra* al comienzo de este capítulo. El carácter normativo de esta prescripción impone en consecuencia que todos los sujetos que actúan en el sector de actividad se encuentran vinculados con carácter general por esta prescripción. Esta determinación de la norma aplicable en función del sector de actividad es muy pertinente porque permite la atracción al régimen normativo de la subrogación en contratatas a toda una serie de empresas que realizan una actividad de limpieza efectivamente, aunque su objeto social no consista exclusivamente en tal actividad – como es el caso de las empresas multiservicios o multiasistencia – o se alegue por la empresa que su actividad principal no es la de limpieza. Lo relevante, por tanto es que se realice efectivamente una actividad de limpieza, que constituye el presupuesto de la regulación colectiva en este sector, con independencia pues de que una empresa no tenga como objeto social único o exclusivo este cometido o no conste como tal declarado en los estatutos de la sociedad²⁴³.

El texto del AM prevé además determinados supuestos especiales que no enervan la eficacia del mecanismo descrito. Se trata, en primer lugar, de la posibilidad de que exista un cierre temporal del centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio, siempre que éste cierre no supere el período de un año. En este supuesto se debe promover, conforme al art, 47 ET, un expediente de regulación de empleo que autorice la suspensión de los contratos de los trabajadores afectados. Al finalizar el período de suspensión, estos trabajadores “tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa”.

La norma colectiva, por lo demás, se detiene en una posible casuística que plantean los fenómenos de división de contratatas²⁴⁴ o de su contrario, de agrupación de las

²⁴³ Conclusión avalada por la jurisprudencia. Cfr. STSJ 21 de diciembre 2004 (Ar. 3914). En general, sobre el tema, M^a. C. SALCEDO BELTRÁN, *Regulación legal y convencional...cit.*, pags. 63-64.

²⁴⁴ Art. 10.9 AM de Limpieza (2005), que define el supuesto de división de contratatas como aquel en que “una o varias contratatas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación”, en cuyo caso, “pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello, aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratatas o servicios distintos”.

mismas²⁴⁵, dictando reglas especiales para la subrogación de los trabajadores en estos supuestos. Pero lo decisivo es la regla general que se estipula en el art. 10.11 del AM según la cual “la subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados”.

d) *Excepciones a la subrogación convencional.*

La excepción más importante a este mecanismo de aplicación general viene dada por el hecho de que la subrogación funciona en la sucesión de contrata y por tanto ante la necesidad de nuevas contrataciones para la realización del servicio en el cambio de empresas, pero no si por el contrario la empresa principal decide realizar el servicio directamente, sin necesidad de contratar personal adicional al que ya tiene, y por tanto haciendo uso únicamente de trabajadores que pertenecían a su plantilla con anterioridad al comienzo de la contrata que finaliza²⁴⁶. Es este el supuesto recogido en la negociación colectiva de ámbito provincial o autonómico de manera explícita. “No opera la subrogación del personal cuando una empresa, centro u organismo en la que viniese practicando el servicio de limpieza a través de un concesionario, tome a su cargo directamente dicho servicio y realice la limpieza con sus propios trabajadores”²⁴⁷, en la fórmula más empleada, o, en alguna de sus variantes, “cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo directamente este servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario cuando la limpieza la realizase con trabajadores de su plantilla”²⁴⁸, aunque en ambos casos se hace constar que por el contrario deberá incorporar los trabajadores a su empresa si para realizar el servicio hubiera de contratar nuevo personal.

Esta misma idea es la que subyace a la regulación del art. 10.6, párrafo 3º del AM, que regula la posibilidad de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa pensando realizarlo con su propio personal, de manera que si dentro del plazo de un año volviera a contratar de nuevo el servicio, el mecanismo subrogatorio sería de aplicación a la nueva concesionaria, que “deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza”, desde luego en los términos y en las condiciones que ya se han señalado. Y la misma solución se da en el art. 10.6 *in fine* del AM, para cuando la empresa principal quisiera realizar el servicio con personal propio, pero de nueva contratación, porque en también en ese caso se aplica el

²⁴⁵ Es el supuesto inverso al anterior, según el cual “distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupan en una o varias”, lo que hace que la subrogación del personal se aplique todos aquellos trabajadores “que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios”, como prescribe el art. 10.10 del AM de Limpieza (2005).

²⁴⁶ En una redacción muy neta, art. 65 CC de Cataluña (2005), para quien “si la empresa o institución principal pasara a realizar directamente el servicio mediante trabajadores que ya pertenecían a su propia plantilla antes de notificar la resolución de la contrata, no estará obligada a incorporar la plantilla que venía realizando el servicio por cuenta del concesionario saliente”.

²⁴⁷ Art. 28 CC de Zaragoza (2003), art. 11.1 CC de Ciudad Real (2005)

²⁴⁸ Art. 17 CC de Asturias (2003), art. 14 CC de Toledo (2005); art. 14 CC de Cáceres (2005); Art. 24 CC de Melilla (2005).

mecanismo subrogatorio y queda obligado “a incorporar a su plantilla a los trabajadores afectados de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio”. Estas reglas, que se deducen del principio general que excepciona el mecanismo de subrogación, son también reiteradas en la negociación colectiva sectorial que se ocupa de este tema²⁴⁹.

El segundo supuesto está recogido en el art. 10.4 del AM, según el cual “no operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento”²⁵⁰. Este tema se basa en que no está garantizada la continuidad en la prestación del servicio de limpieza, y que el cliente puede considerar que ésta no se ha realizado a su satisfacción, por lo que “se ha de tener la posibilidad de rescindirla sin tener que adquirir ningún compromiso con su personal” respecto de esta empresa contratista que desempeña esta labor por primera vez²⁵¹.

Por último, cabe también una excepción a estas reglas sobre la base de lo que hubiera determinado la propia negociación colectiva – de cualquier nivel, desde el acuerdo de empresa hasta el convenio sectorial – ante supuestos concretos, siempre eso sí que se hubiera llegado a acuerdo cuatro meses antes de la fecha cierta de subrogación del concesionario²⁵². No se trata en este caso de una excepción neta al principio general de la continuidad de la relación de empleo en la sucesión de contratistas, sino de una apertura a las posibles modalizaciones, especificaciones y posibles excepciones parciales que una negociación sobre estos temas puede en la práctica llevar a cabo.

e) *Reglas especiales de “adscripción de los trabajadores” o supuestos especiales de subrogación.*

El art. 10.12 del AM de Limpieza procede a reenviar a los convenios colectivos de ámbito inferior la regulación de “casos específicos” de subrogación, entre los que menciona la “asistencia en tierra a compañías transportistas”, pero que pueden ampliarse a otros que “por su volumen, importancia u otros motivos” requirieran la generación de reglas específicas, “siempre que dicha regulación respete lo regulado con carácter general para la subrogación en este artículo”. Como ya se ha señalado, en este artículo se propone una función más activa para el Acuerdo sectorial estatal, que asigna el valor de norma mínima a la regulación que contiene sobre el mecanismo de la subrogación en la sucesión de contratistas, más allá de la función subsidiaria y supletoria que se recoge con carácter general en el art. 4º del AM.

Pero el esquema regulativo en esta parte tiene una mayor complejidad puesto que junto a ese reenvío a la negociación colectiva de ámbito inferior que debe en todo caso preservar los contenidos mínimos de la regulación en el Acuerdo Marco de ámbito estatal, éste prevé asimismo una regulación supletoria para los casos en que se produzca esta sucesión de contratistas en el sector de limpieza de asistencia en tierra a las compañías dedicadas al transporte aéreo en un ámbito determinado en el que no exista convenio

²⁴⁹ Ver, por ejemplo, art. 65 CC de Cataluña, para quien “cuando la empresa o institución principal decida prescindir del contratista que viene realizando el servicio y pasar a realizarlo directamente ella misma, siempre que para ello precise contratar personal adicional al de su propia plantilla, deberá incorporar los trabajadores que venían realizando el servicio por cuenta del mencionado contratista, sean cuales fuesen la modalidad y condiciones de su contrato laboral”; art. 24 CC de Melilla (2005), art. 11.1 CC de Ciudad Real (2005); art. 14 CC de Cáceres (2005); art. 28 CC de Zaragoza (2003); art. 14 CC de Toledo (2005); art. 17 CC de Asturias (2003). Mientras que unos convenios transcriben lo dispuesto en el art. 10.6 AM, como el art. 24.5 CC de Madrid (2005), o el art. 65 CC de Cataluña (2005), otros, como el art. 35 del CC de Álava (2003), amplían el plazo habilitante de la entrada en vigor de la subrogación de un año a dieciocho meses.

²⁵⁰ Precepto también reiteradísimo en la negociación colectiva provincial y autonómica en esos mismos términos. Art. 14 CC de Cáceres (2005), art. 24 CC de Melilla (2005), art. 24.3 CC de Madrid (2005).

²⁵¹ Así M^a C. SALCEDO BELTRÁN, *Regulación legal y convencional...cit.*, pag. 71.

²⁵² Art. 10 AM de Limpiezas (2005)

colectivo que lo regule. En ese sentido, el art. 10.12 del AM establece “a título enunciativo” una serie de criterios orientadores a seguir ante esos supuestos concretos que puedan plantearse. Con ello impide que el vacío normativo en un determinado ámbito funcional y territorial pueda dejar sin garantía de empleo a una serie de trabajadores del sector.

La especialidad se prevé en este precepto para la asistencia en tierra a las compañías dedicadas al transporte aéreo principalmente, en relación con las contrataciones de limpieza realizadas por los operadores de *handling* que sucedan a otra contrata en esa misma actividad. La especialidad proviene, como el propio AM explica, del hecho de que en estos casos la actividad desarrollada por las empresas de limpieza se desarrolla por “módulos”, de forma que es éste el elemento de referencia tanto para determinar la pérdida de actividad como la adscripción de los trabajadores a la nueva adjudicataria²⁵³. Lo importante es no perder de vista, pues, que “la entrada de nuevos operadores supone, con relación al servicio de limpieza, una subrogación en el empleador respecto de la actividad que venía siendo desarrollada por el primer concesionario del servicio, por lo que de igual modo será de aplicación la subrogación prevista en este artículo en relación con las empresas de limpieza que se subroguen en dicha actividad”²⁵⁴.

Algunas de estas reglas “orientativas” en el AM de Limpieza han sido incorporadas de manera casi literal por algún convenio significativo, el cual, a su vez, se remonta a una experiencia negociada anterior que generó un acuerdo específico en 1996/1997. En esta trasposición, se acentúa la importancia constitutiva que estas reglas revisten para el sector, al afirmar que son válidos los pactos colectivos firmados entre las representaciones de los trabajadores y las empresas afectadas siempre y cuando respeten las reglas establecidas en el convenio, “cuyas determinaciones tienen el valor de condiciones mínimas inderogables”²⁵⁵.

Resumir este tipo de regulación especial resulta complicado, aunque cabe destacar que en este especial subsector de actividad de limpieza²⁵⁶, la plantilla se conformará, a efectos del mecanismo subrogatorio, “por el promedio mensual del personal ocupado durante el año natural precedente en el servicio prestado en la totalidad de módulos, tanto en jornada completa como en jornada parcial, sumando todas las jornadas y dividiéndolas por el valor unitario de jornada completa hasta establecer un único número de trabajadores referidos a dicha unidad de jornada completa, con expresión individualizada del número de trabajadores para cada categoría profesional de entre las existentes en el servicio”²⁵⁷. La adscripción de personal se realiza proporcionalmente entre categorías profesionales y dentro de éstas, entre los trabajadores por tiempo indefinido, los contratos fijos de trabajo discontinuo y los contratados temporales, ponderando la antigüedad media de la plantilla y, mediante un procedimiento peculiar con participación de los representantes legales de los trabajadores, se determinan en concreto los trabajadores subrogados. La especialidad de este tipo de mecanismo subrogatorio estriba en que se configura como un proceso gradual en el que el efecto de continuidad en el empleo no se realiza de una vez, como en los

²⁵³ Ello implica, como señala didácticamente el Anexo 3 al art. 65 del CC de Cataluña (2005), en su Capítulo 1, “averiguar el número total de horas a subrogar equivalente a la compañía o cota de mercado perdida por la empresa de *handling* o de limpieza salientes a favor de la empresa de *handling* o de limpieza entrantes”, lo que requiere a su vez una serie de operaciones de una cierta complejidad.

²⁵⁴ Art. 10.12 AM de Limpieza (2005). Con casi idéntica redacción en art. 24.7 CC de Madrid (2005).

²⁵⁵ El art. 24.7 del CC de Madrid se remite a un Anexo II que es el que incorpora de manera casi literal las reglas que enuncia el art. 10.12 del AM. Este es a su vez “reproducción del acuerdo adoptado por la comisión paritaria del convenio 1996/1997”, por lo que se reconoce a efectos subrogatorios la validez de los acuerdos y pactos de empresa posteriores a dicha fecha “siempre y cuando respeten lo establecido en el presente Anexo, cuyas determinaciones tienen el carácter de condiciones mínimas inderogables”.

²⁵⁶ Recuérdese que hay dos convenios colectivos de sector - Málaga y Tenerife - que regulan autónomamente las actividades de limpiezas en el sector del transporte aeroportuario, separándose de la regulación general del convenio provincial de limpieza.

²⁵⁷ Art. 10.12 AM de Limpiezas (2005).

supuestos generales, sino de forma parcial, con arreglo a muy precisas reglas que lo disciplinan²⁵⁸.

Por último, algún convenio introduce una tipología de supuestos en los que igualmente resulta de aplicación los mecanismos de subrogación. Resulta interesante por la pluralidad de situaciones que esta regulación aborda. Son los siguientes:

- Si una compañía aérea es autorizada a crear su propia empresa de handling.
- En el supuesto de que un operador de handling contratase a una empresa o empresas con el fin de que éstas asumiesen todo o parte del servicio de handling en elementos de transporte aéreo y estas empresas decidiesen no contratar a una empresa de limpieza, y realizase la misma con su propio personal, también se hará efectiva la subrogación de los trabajadores que corresponda por el porcentaje de trabajo perdido.
- En caso de que un operador de handling o empresa de limpieza experimentase una disminución o pérdida de mercado a favor de otro operador de handling se aplicarán las mismas condiciones anteriormente referidas.
- En el supuesto de que una empresa de handling o una de las compañías actualmente asistidas por las operadoras rescatase para sí misma un servicio de limpieza anteriormente adjudicado a una empresa de limpieza²⁵⁹.

El tema como se ve es de una cierta complejidad sobre la base del especial esquema organizativo en la asistencia a tierra del transporte aéreo, pero a su vez las reglas sobre la adscripción de trabajadores en ese proceso de subrogación tienen ya una cierta antigüedad y están lo suficientemente rodadas como para no suponer excesivos problemas interpretativos.

III. FORMACIÓN PROFESIONAL

Parece incontestable que la formación profesional constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos y que tiene consecuencias directas sobre el nivel y la calidad del empleo. El futuro sistema productivo va a depender, en gran medida, de la cualificación de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente de las PYMES, constituyendo la Formación Profesional Continua de calidad una verdadera inversión. Las necesidades de la Formación Continua se hacen necesarias en todos los sectores donde los cambios tecnológicos, y la fuerte competencia a la que deben enfrentarse las empresas del sector, requieren una constante cualificación de estos trabajadores. Como afirma el ANC del 2005, “La formación continua es un instrumento de gran utilidad para el desarrollo de las competencias profesionales, que favorece la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas, contribuye al mantenimiento y mejora del empleo y responde conjuntamente a las necesidades de ambos”.

En Europa, y más a partir de la estrategia de Lisboa, es un lugar común afirmar que unas políticas adecuadas de formación pueden ser un importante componente en la estrategia general de participación en el mercado de trabajo – jóvenes, mujeres, trabajadores de mas edad – y de reducción del desempleo de larga duración²⁶⁰.

²⁵⁸ Para hacerse una idea de la complejidad de las mismas, ver el ya citado Anexo 3 al CC de Cataluña (2005), sobre “subrogación total o parcial de la contrata de limpieza de medios de transporte aéreo”, en el que se diferencia entre el cálculo de horas a subrogar y en segundo término, la determinación de los trabajadores a subrogar.

²⁵⁹ Anexo III al art. 65 del CC de Cataluña (2005).

²⁶⁰ *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2004*, CES, Madrid, 2005, pag. 282.

La concertación social ha asumido este tema con fuerza desde hace tiempo. A partir de acuerdos específicos, pero también mediante una reflexión general sobre la formación permanente que se ha venido introduciendo desde 2002 – después de la firma del III Acuerdo de Formación Profesional – consideraciones muy relevantes sobre ese particular.

Así, se recuerda en el ANC que ya en 2002 las Organizaciones Empresariales y Sindicales Europeas se comprometieron a promover en el “Marco de acción para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones”²⁶¹ una serie de prioridades que se declaran aún vigentes en la actualidad:

- La identificación y anticipación a las necesidades de competencias y cualificaciones.
- El reconocimiento y validación de las competencias y cualificaciones.
- La necesidad de informar, apoyar y orientar a empleados y empresas en todo el proceso de desarrollo de sus competencias.
- La movilización de los recursos a este fin.

La identificación y anticipación en materia de competencias y cualificaciones, así como su reconocimiento y validación, tienen relevancia tanto en la empresa como en el ámbito sectorial, en cooperación con las instituciones de educación, formación y empleo, para lo cual la acción legislativa resulta básica, en una tarea siempre continua de adaptación de normas reguladoras de estos aspectos²⁶².

No obstante lo anterior, el ANC 2005 entiende que la negociación colectiva puede contribuir a facilitar el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el actual marco regulador de la formación continua y contribuir, en el nivel que corresponda, sector o empresa, definiendo criterios respecto a:

- las acciones formativas, sobre todo las dirigidas a aquellos colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y a quienes tienen un menor nivel de cualificación,
- las iniciativas y colectivos prioritarios,
- el desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación,
- las referencias formativas en relación con la clasificación y movilidad, o
- la mejora de la calidad de las acciones formativas, entre otras cuestiones.

Para el sector de la limpieza de edificios y locales la formación tiene un valor estratégico debido a las especiales características del mismo. La gran cantidad de pequeñas y medianas empresas (sólo el 11,63% de las empresas cuenta con más de 100 trabajadores), el carácter estacionario de muchas actividades del sector, la escasa oferta formativa de formación reglada que ha existido hasta ahora y la baja cualificación media de los ocupados del sector hace que el tema de la formación sea muy relevante²⁶³.

Sin embargo, y como sucede por otra parte en otras ramas de producción, en el sector de limpieza se canaliza el tema de la formación continua, dirigida a los trabajadores en activo, a través de los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal que abordan de manera monográfica esta cuestión desde 1992, inaugurando un modelo bilateral que se consolida en 1996 y que resulta modificado, a partir de unas importantes decisiones del

²⁶¹ Suscrito por UNICE/UEAPME, CEEP y CES (incluyendo representantes del Comité de Enlace CEC/Eurocuadros).

²⁶² El ANC 2005 cita expresamente el sistema nacional de cualificaciones – contenido, como pilar fundamental del sistema, en la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional - y el RD 1046/2003, de 1 de agosto, sobre el modelo de formación continua, que impone el nuevo modelo de formación continua al que mas adelante se hace alusión en el texto.

²⁶³ Exposición de motivos del II Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua en el sector de Limpieza de edificios y locales, Resolución de 5 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone su inscripción en el Registro y Publicación, BOE 10-7-2001.

Tribunal Constitucional, incorporando al esquema las administraciones autonómicas y rompiendo el puro esquema bilateral anterior para conformar una relación tripartita con el poder público – estatal y autonómico -, las asociaciones empresariales y los sindicatos²⁶⁴. Ello ha producido como práctica la de considerar segregado del cuerpo de la negociación colectiva “ordinaria” el tema de la formación profesional, que se desplaza al Acuerdo Interprofesional al que los diferentes sectores se adhieren y del que aprovechan sus acciones formativas, y conviene recordar que el sistema de negociación bilateral en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal del tema de la formación continua tenía vigencia hasta el año 2004. En la negociación colectiva sólo se incluyen algunos preceptos que garantizan la conexión entre estas acciones formativas y las necesidades del sector, y algunos preceptos escasos en los que se regulan ciertos derechos del trabajador individualmente considerado en materia de formación profesional, como desarrollo de lo preceptuado en el art. 23 ET.

De esta manera, en el sector de limpieza la incorporación de esta problemática a la regulación jurídica de las relaciones laborales en el mismo se realizó mediante la adhesión de los representantes empresariales y sindicales al Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional. En efecto, fué a través del segundo Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales²⁶⁵, cuando se impuso en todo el Estado español un nuevo Sistema de Formación Continua de Gestión Paritaria en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales que incardinó a esta formación como una parte esencial de la Formación Profesional coordinando su desarrollo con la formación reglada y la ocupacional.

Este Acuerdo (ANFP en adelante), negociado conforme al art. 83 ET, tenía aplicación directa en todo el territorio nacional. La cláusula que incluía como ámbito de aplicación se refería a todas las iniciativas formativas promovidas por las organizaciones sindicales y por las asociaciones empresariales con representatividad en el sector, así como para las empresas cuyas actividades productivas se ejerzan en éste, siempre que estuvieran dirigidas al conjunto de los trabajadores – “asalariados, autónomos, fijos discontinuos o desempleados que accedan a esta situación cuando se encuentre en período formativo y los acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado” -, así como aquellas empresas o grupos de empresas que, perteneciendo la actividad principal al Sector de Limpieza de Edificios y Locales, desarrollen actividades subsidiarias conexas y complementarias tengan o no personalidad jurídica igual o diferente, siempre y cuando los trabajadores afectados estén encuadrados en los Convenios de Limpieza de Edificios y Locales.

El ANFP pretendía la elaboración de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, a través de las modalidades del II Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC)²⁶⁶ dirigidas a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores ocupados, así como otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua o sean fruto de la experiencia acumulada del sector. En este punto existía una tipificación de iniciativas de formación: los planes de empresa; los planes agrupados, las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación; y los permisos individuales de formación. La Comisión Paritaria Sectorial era la encargada de

²⁶⁴ En donde el RD 1046/2003 de 1 de agosto constituye el eje de ese nuevo régimen jurídico de la formación profesional continua. Una exposición muy sintética sobre los avatares del sistema negocial de formación continua en España y las líneas maestras de su transformación en J.A. PRIETO JUÁREZ y M^a C. GARCIA ARCE, *Acción Social en la Empresa*, Trotta, Madrid, 2004, pags. 365 y ss.

²⁶⁵ Resolución de 5 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone su inscripción en el Registro y Publicación, BOE de 10-7-2001.

²⁶⁶ El ANFC fue firmado por CEOE y CEPYME y, UGT, CCOO y CIG el 19-12-1996, (BOE 1-2-1997),

gestionar dichas iniciativas, priorizando unas sobre otras en función de las necesidades y de elaborar los criterios a seguir a la hora de su aplicación.

Como continuación del proceso de negociación bilateral de ámbito estatal que se plasmó en el III ANCF en el año 2000, en julio de 2001 se adopta el acuerdo de Adhesión del sector de Limpieza de Edificios y Locales²⁶⁷ al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como la Comisión Paritaria para dicho sector²⁶⁸. El Acuerdo fue firmado por parte sindical por UGT, CC.OO. y CIG y por parte empresarial por AFELIN Y ASPEL, FEL y FENAEL.

En el AM del sector firmado en el 2005 el tema de la formación no se aborda, puesto que se trata de una de las materias que “a título indicativo” pueden ser incluidas en el proceso gradual de negociación que se debe realizar a lo largo de su vigencia para poder concluir a comienzos del 2007, pero sin que por tanto esta materia forme parte de las que tienen una negociación vinculada a la solución obligatoria de las posibles discrepancias suscitadas.

Por eso en la negociación colectiva sectorial se abordan los temas de la formación continua en todas sus facetas, aunque normalmente relacionándola con el diseño general que a nivel estatal está establecido. Son muy frecuentes las declaraciones sobre la importancia de la formación continua como “elemento estratégico” que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador²⁶⁹, porque pretende la “gestión dinámica del conocimiento” a fin de adecuar el nivel de competencias de los trabajadores a los requerimientos que en cada momento exige la consecución de los objetivos empresariales²⁷⁰. Por ello los convenios colectivos hacen explícita su adhesión a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua como “instrumento fundamental” para la consecución de estos fines²⁷¹.

La forma en la que normalmente se establecen mecanismos de enlace entre las acciones formativas previstas con carácter general en los Acuerdos Interprofesionales y las necesidades formativas concretas del sector en el ámbito provincial o regional de que se trate es la creación de órganos especializados en la planificación y gestión de las acciones formativas. En efecto, en los convenios estudiados este tipo de mediación se realiza mediante la creación de órganos de participación paritaria denominados de diversas formas, todas ellas haciendo referencia a la materia de la formación o formación continua en su caso²⁷².

Las funciones para las que se crean estos órganos paritarios compuestos por representantes de los sindicatos en proporción a su representatividad y de los empresarios, son las ya aludidas de conectar el sector con las acciones formativas

²⁶⁷ Resolución de 23 de julio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de Adhesión del sector de Limpieza de Edificios y Locales al III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como la constitución de la Comisión Paritaria de Formación para dicho sector, BOE de 9-8-2001..

²⁶⁸ Resolución de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito el día de 19 de diciembre de 2000, BOE 23-2-2001.

²⁶⁹ Art. 39 CC de Huelva (2004), art. 18 CC de Toledo (2005).

²⁷⁰ Art. 39 CC de Huelva (2004).

²⁷¹ Art. 18 CC de Toledo (2005), art. 37 CC de Albacete (2005), art. 56 CC de Madrid (2005), art. 39 CC de Huelva (2004)

²⁷² Así, “Comisión paritaria de formación” en el CC de Huelva (2004) o “Comisión mixta de formación” en el CC de Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del INSALUD en Zaragoza (2002), y CC de Tenerife (2002), “Comisión de formación continua”, CC de Alicante (2002), “Comisión regional de Formación”, CC de Madrid (2005). En este último caso, la comisión se forma por parte sindical únicamente con el sindicato firmante, que es CC.OO.

previstas a nivel estatal. En el texto de los convenios colectivos, este cometido se describe de muchas maneras. Así, se habla de detectar las necesidades formativas de los trabajadores del sector, elaborar herramientas y/o metodologías aplicables a la formación profesional, ocupacional, reglamentada y continua, su programación, realizar estudios e investigaciones sobre el sector²⁷³, de informarse de los programas o cursos de formación profesional con financiación oficial que afectan al sector de limpieza con el fin de colaborar tanto en los que estén en marcha, como en los que se pueden programar en adelante²⁷⁴, de elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativos y manuales, con sus equivalentes en la CEE con vistas a la entrada en vigor del mercado único²⁷⁵, o, en fin, de manera más concreta, realizar los estudios pertinentes sobre el sector a fin de definir las acciones formativas más idóneas, así como administrar los planes de formación que se realicen al amparo del ANFC y que afecten a empresas y trabajadores del sector en la Comunidad Autónoma de referencia²⁷⁶. En algún convenio colectivo también se prevé la inserción del elemento educativo en los procesos de prácticas profesionales en empresas²⁷⁷.

En otros supuestos se prescinde de este tipo de órgano participativo y se define directamente el contenido que deben tener los planes de formación, indicando los objetivos del mismo, el colectivo afectado, el calendario de ejecución y coste estimado de las acciones formativas y una estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o conjunto de empresas afectadas²⁷⁸. En algún otro texto se decide que sea la Comisión Paritaria del convenio la que informe sobre los planes de formación, estableciendo un principio general de participación de los trabajadores en los planes promovidos en el sector y en los intersectoriales que ayuden a elevar la cualificación de los trabajadores²⁷⁹.

El plan de formación contempla acciones dirigidas a incrementar la cualificación profesional y personal del trabajador para un mejor desempeño de las funciones asignadas y facilitar su promoción dentro de la empresa. Entre dichas acciones está la organización de cursos²⁸⁰ de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo o mejor capacitación profesional del personal, orientados en ocasiones a programas específicos de formación profesional de la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos²⁸¹, pudiendo ser realizados directamente por la empresa o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos dependientes del Ministerio de Trabajo o por las Centrales Sindicales representativas²⁸². Es aquí donde la vertiente más colectiva o general de la formación profesional como “factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra”²⁸³ enlaza directamente con el derecho del trabajador individual a la promoción y formación profesional en el trabajo como medida incentivadora para mejorar su cualificación profesional a la que se refiere el art. 23 ET.

²⁷³ Art. 39 a) CC de Huelva (2004).

²⁷⁴ CC de Lugo (2002).

²⁷⁵ CC de Lugo (2002).

²⁷⁶ Art. 56 CC de Madrid (2005).

²⁷⁷ Así, en el Art. 39 CC de Huelva (2004), se da competencias a la Comisión Paritaria de Formación para que éste coordine y siga el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o empresarial y para que impulse un acuerdo con el Departamento correspondiente de la Comunidad Autónoma que posibilite en las mejores condiciones el acceso a los alumnos de formación profesional a las prácticas realizadas en las empresas.

²⁷⁸ Art. 37 CC de Albacete (2005), por cierto citando aún el II ANFC de 1996.

²⁷⁹ Art. 18 CC de Toledo (2005).

²⁸⁰ Art. 18 del CC de Zaragoza (2003).

²⁸¹ Art. 39 CC de Huelva (2005).

²⁸² Art. 9 CC de Asturias (2003).

²⁸³ Art. 18 CC de Toledo (2005).

Enunciado muchas veces como derecho sin condicionantes²⁸⁴, en algunos convenios establecen criterios de preferencia para la selección de cursos en orden a que los trabajadores hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas y estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso²⁸⁵, estableciéndose en el seno de cada empresa el método para resolver los problemas que se planteen en caso de discrepancia en la preferencia de asistencia a cursos. Sin embargo está más extendido la enunciación de un principio general conforme al cual los trabajadores pueden participar en los cursos de formación respetando a la vez el eficaz desempeño de sus ocupaciones²⁸⁶, que se suele resolver en el reconocimiento a la empresa de la facultad de programar la asistencia de sus trabajadores a los cursos de formación y perfeccionamiento profesional organizados por ella, por organismos oficiales o por las centrales sindicales²⁸⁷.

Otros convenios establecen, que los trabajadores tendrán derecho, en caso de cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional, a Permisos Individuales de Formación (PIF)²⁸⁸, a concurrir a los exámenes, a los permisos o licencias necesarios para los mismos, a una preferencia a elegir un turno de trabajo o a modificar su horario de trabajo²⁸⁹. Algún convenio llega incluso a delimitar un número determinado de horas para la asistencia a Cursos de Educación General Básica, hasta la obtención del título académico, o para asistir a los cursos organizados por las Universidades Populares²⁹⁰.

La dirección de la empresa podrá considerar la autorización y financiación total o parcial de otros cursos o estudios no incluidos en el plan de formación continua. La empresa, deberá facilitar periódicamente la información global necesaria para el adecuado seguimiento y la participación en su ejecución, de los representantes de los trabajadores en el plan de formación²⁹¹.

²⁸⁴ Art. 18 CC de Zaragoza (2003), para el cual "todos los trabajadores tienen derecho a asistir a unos cursos de formación profesional organizados por las empresas, que les permitan alcanzar conocimientos para mejorar sus condiciones económicas y profesionales".

²⁸⁵ Así se establece en el CC de Cantabria (2001), y además añade que las decisiones al respecto serán adoptadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador y en caso de varias solicitudes será la empresa la que decidirá a la persona que asista o en el turno en que asistirán si se realizan varios cursos seguidos. Y concluye diciendo que "en caso de discrepancia en la preferencia de asistencia, la empresa lo comunicará al Comité de empresa o Delegados de personal".

²⁸⁶ Art. 39 CC de Huelva (2004); art. 37 CC de Albacete (2005)

²⁸⁷ Art. 9 CC de Asturias (2003).

²⁸⁸ El CC de Valladolid (2002), cuyo art. 23, establece que las empresas por éste afectadas no podrán denegar las cinco primeras solicitudes de permisos individuales de formación presentadas por los trabajadores de cada empresa; el art. 18 CC de Toledo (2005) establece que los permisos individuales para la formación se canalizarán para su financiación por el FORCEM con cargo al ANFC.

²⁸⁹ Art. 18 CC de Toledo (2005): "Los trabajadores que cursen estudios en un centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la preparación y asistencia a exámenes".

²⁹⁰ Concretamente un crédito de dos horas establece el art. 9 CC de Asturias (2003): "Para la mejora de su formación cultural, los trabajadores individualmente podrán disponer de un crédito de dos horas para la asistencia a cursos de EGB hasta la obtención de su título académico, así como para asistir a los organizados por las Universidades Populares.

²⁹¹ Art. 18 CC de Toledo (2005).

Capítulo 4.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL.

I. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Las Ordenanzas Laborales vinieron a generalizar un sistema de estructuración profesional muy homogéneo, basado fundamentalmente en la ordenación jerárquica de la profesionalidad, sobre la base de mayor o menor grado de responsabilidad, capacidad de dirección, conocimientos y destrezas, y en la utilización de dos elementos clasificatorios básicos, el grupo y la categoría profesional, siendo ésta última el elemento decisivo sobre el que recaía “el peso de los aspectos jurídicos de la clasificación”²⁹². Las reformas legislativas posteriores y especialmente la que se llevó a cabo en 1994, cambian decisivamente el panorama y se produce una verdadera dispersión en la regulación de los sistemas de clasificación profesional a través de su “diseño a medida” en la negociación colectiva a la que remite el art. 22.5 ET²⁹³. El sistema clasificatorio que se quería promover a partir de esta reforma tenía en el grupo profesional su protagonista, de forma que las facultades de especificación del trabajo debido que la clasificación profesional procura, se desarrollara más libremente, sin el límite más estrecho que implicaba la categoría profesional y al principio de equivalencia existente entre esta noción y las funciones a desempeñar por el trabajador. Gran parte del debate primero en torno a la sustitución y luego derogación de las Ordenanzas Laborales giró sobre la conveniencia de introducir nuevos sistemas de encuadramiento profesional desplazando el sistema tradicional por nuevas fórmulas más flexibles, la vertiente principal de la llamada “flexibilidad interna”.

El tema hoy sigue abierto a las preocupaciones de los interlocutores sociales, que lo expresan de forma contundente en el Acuerdo Interprofesional para la Negociación Colectiva (ANC) del 2005, al conectar el objetivo de un empleo más productivo con la cualificación de los trabajadores y el impulso de los mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, entre otros, lo que obliga a que la negociación colectiva avance en temas como los dos siguientes:

- la clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda dentro de ellos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos.
- La movilidad funcional, como instrumento de adaptación interna, vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes.

Por otra parte, es esta una materia que en el esquema de distribución de competencias que la ley prevé en materia de descentralización convencional, corresponde al nivel sectorial estatal, a tenor de lo que preceptúa el art. 84, párrafo tercero ET, según el cual “se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores” – con exclusión del convenio de empresa – del que corresponde al sector estatal (...) “los grupos profesionales”. Este emplazamiento de los sistemas de encuadramiento profesional tiene desde luego repercusión en el esquema de articulación de reglas que realiza la negociación colectiva en el sector estudiado.

²⁹² En general, sobre el sistema clasificatorio establecido en Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, ver B. VALDES DE LA VEGA, *La profesionalidad del trabajador en el contrato laboral*, Trotta, Madrid, 1997, pags. 108 y ss.

²⁹³ Sobre las implicaciones de este precepto y su función, ver el comentario al mismo de J. APARICIO TOVAR, “La profesionalidad del trabajador”, en M. ALONSO OLEA (Dir.), *El Estatuto de los Trabajadores, veinte años después*, Vol. 1, Civitas, Madrid, 2000, pags. 604 – 606.

En el sector de limpieza, en efecto, se ha venido manteniendo un sistema de clasificación profesional en continuidad con el diseño de la Ordenanza Laboral de 1975²⁹⁴ que en muchos supuestos se realizaba mediante remisión expresa a la regulación supletoria de la Ordenanza, aun cuando ésta había sido ya derogada²⁹⁵, o mediante la reproducción casi literal de su contenido en el texto del convenio de que se trate²⁹⁶.

El AM de limpieza acordado en el 2005, que culmina el proceso de sustitución de la derogada Ordenanza (ver Capítulo 1, *supra*), recoge lo estipulado en la misma en esta materia, comprometiéndose eso sí a alcanzar un acuerdo definitivo sobre la materia a lo largo del año 2006, de manera que si éste no se lograra en tal fecha, se adopta un compromiso de acudir a una mediación en el SIMA que, de fracasar, culminaría en un arbitraje vinculante en el seno de este instituto de solución de conflictos.

El Capítulo VI de este AM se titula “clasificación del personal”, y describe un sistema clasificatorio compuesto de seis grupos profesionales – con una división en dos subgrupos del primero – y una lista de categorías profesionales no muy abierta en donde por consiguiente no existe una excesiva parcelación de la profesionalidad de cada trabajador. En un Anexo I al AM se incluye la definición de cada categoría profesional, en la que entran en juego tanto “los datos sobre conocimientos, titulación, experiencia y grado de dependencia o de responsabilidad que ha de tener el trabajador”, como, muy significativamente, “las funciones o tareas en que consiste el trabajo”²⁹⁷.

El AM añade dos precisiones de importancia al respecto. La primera es que la enunciación de las categorías profesionales que él mismo realiza es “meramente enunciativa” y que por tanto no supone la obligación para la Empresa de tenerlas todas provistas “si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren”²⁹⁸, lo que no impide que en el momento en que exista un trabajador que desempeñe las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado conforme a dicha clasificación.

La segunda es que los distintos cometidos y funciones que se asignan a cada categoría en su definición “son meramente enunciativos”, puesto que todo trabajador “está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional”²⁹⁹. Esto quiere decir, por tanto, que las definiciones de las categorías profesionales descritas en el Anexo I del AM recogen los rasgos fundamentales de éstas “sin agotar sus funciones”, porque se deben considerar incluidas en ellas las que en general correspondan a los conocimientos y destrezas que conformen la “competencia profesional” del oficio³⁰⁰.

No es el momento de analizar las definiciones que describen y representan el tipo de trabajo prestado³⁰¹ en cada oficio, pero si resulta conveniente a nuestro juicio recordar el

²⁹⁴ No constituye un caso aislado, puesto que existe una tendencia en varias ramas de actividad a seguir las pautas normativas del art. 22.2 ET, manteniendo la orientación estratificada y jerárquica del sistema de encuadramiento. Ver sobre el tema B. VALDES DE LA VEGA, *La profesionalidad del trabajador...cit.*, pags. 119 – 120.

²⁹⁵ Por ejemplo, anexo I del CC de Bizkaia (2004) o art. 41 CC de Navarra (2005), que remite a la Ordenanza laboral de 1975 como derecho supletorio del convenio “hasta tanto no sea sustituida por un Acuerdo Interprofesional de los regulados en el art. 83 ET”.

²⁹⁶ Sólo en algunos convenios aislados se hace una referencia en esta materia a lo que prescriba “el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias de general aplicación”, art. 15 CC de Cáceres (2005).

²⁹⁷ B. VALDES DE LA VEGA, *La profesionalidad del trabajador...cit.*, pag. 111.

²⁹⁸ Art. 36 AM de Limpieza (2005).

²⁹⁹ Art. 38 AM de Limpieza (2005).

³⁰⁰ Ambas precisiones son reiteradas por los convenios colectivos que desarrollan en su articulado un sistema de encuadramiento profesional. Así, art. 16 CC de Madrid (2005).

³⁰¹ B. VALDES DE LA VEGA, *La profesionalidad del trabajador...cit.*, pag. 113.

esquema articulado de grupos y categorías que sigue las orientaciones presentes en el art. 22 .2 ET: Grupos profesionales como noción que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación, y categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales.

El art. 35 del AM prefigura de esta forma el encuadramiento profesional de los trabajadores del sector:

Grupo I. Personal Directivo y Técnico Titulado:

Subgrupo 1. Personal Directivo:

- a) Director.
- b) Director comercial.
- c) Director administrativo.
- d) Jefe de Personal.
- e) Jefe de Compras.
- f) Jefe de Servicios.

Subgrupo 2. Personal Técnico titulado:

- a) Titulados de Grado Superior (Doctor o Licenciado).
- b) Titulados de Grado Medio, Ingeniero técnico, Perito, Graduado Social o análogo.
- c) Titulados de Enseñanza Media Laboral, Profesional o análogo.

Grupo II. Personal administrativo:

- a) Jefe administrativo de primera.
- b) Jefe administrativo de segunda.
- c) Cajero.
- d) Oficial de primera.
- e) Oficial de segunda.
- f) Auxiliar.
- g) Telefonista.
- h) Aspirante.
- i) Cobrador.

Grupo III. Personal de Mandos Intermedios:

- a) Encargado general.
- b) Supervisor o Encargado de Zona.
- c) Supervisor o Encargado de Sector.
- d) Encargado de Grupo o Edificio.
- e) Responsable de Equipo.

Grupo IV. Personal Subalterno:

- a) Ordenanza.
- b) Almacenero.
- c) Listero.
- d) Vigilante.
- e) Botones.

Grupo V. Personal Obrero:

- a) Especialista.
- b) Peón especializado.
- c) Limpiador o Limpiadora.
- d) Conductor-Limpiador.

Grupo VI. Personal de oficios varios:

- a) Oficial.
- b) Ayudante.
- c) Peón.
- d) Aprendiz.

Los seis grupos profesionales proporcionan una visión estratificada de la profesionalidad del sector ordenada en sentido descendente, que revela a su vez una cierta jerarquía social y salarial. Como se ha podido ver con anterioridad, el personal integrante de estos grupos resulta sometido al régimen del convenio colectivo, sin que existan como en otras prácticas negociales, una tendencia a la inaplicación de los contenidos del mismo a los trabajadores de las escalas superiores, que en este caso correspondería al grupo 1 o quizá dentro de él, a las categorías del subgrupo 1.

El esquema es respetado en los convenios de ámbito inferior, normalmente en sus estrictos términos³⁰². Resulta sin embargo frecuente la reducción de los seis grupos a cuatro³⁰³ o a cinco³⁰⁴. En ocasiones, se han eliminado la diferenciación entre los dos subgrupos pertenecientes al mismo grupo 1 de directivos y técnicos³⁰⁵, o la distinción muy tradicional entre Jefe Administrativo de primera y de segunda³⁰⁶ o se ha precisado la especialización de alguna categoría profesional dentro del personal obrero³⁰⁷, pero manteniendo en lo esencial idéntica la estructura del encuadramiento. En la definición de las categorías profesionales, por otra parte, los convenios colectivos que la desarrollan suelen ser un poco más precisos en la determinación de las funciones correspondientes a cada categoría profesional. Hay algunos convenios que proceden a crear nuevas categorías, como las de azafata – así, en femenino – y auxiliares de ayuda a domicilio³⁰⁸. Se habla en algún convenio de crear una categoría profesional especializada para actividades de limpieza en centros sanitarios³⁰⁹. Resulta llamativo por otra parte que en la definición de estas categorías sólo se haga hincapié en el carácter indistinto de la persona, “varón o mujer”, en el ámbito del grupo profesional del personal obrero, sin que este inciso se reitere en otros grupos en los que, a lo máximo, se menciona la categoría en masculino y se añade una “a” como apertura de la definición que sigue de sus funciones³¹⁰.

II. ASCENSOS.

El art. 24 ET remite el sistema de ascensos dentro del sistema de clasificación profesional a lo que se establezca en convenio colectivo o en su defecto, en acuerdo de empresa, y adelanta algunos criterios que deben regir en estos casos, como son la formación, los méritos, la antigüedad del trabajador “así como las facultades organizativas del empresario”, siempre teniendo en cuenta que los criterios de ascenso se deben acomodar a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

El AM, siguiendo también en este caso una tradición que proviene de la Ordenanza Laboral, establece diferentes criterios de ascenso en función de los distintos grupos profesionales, conforme a una primera regla para cubrir las vacantes que sitúa en la libre disposición de la empresa las referidas al personal directivo y técnico – con el límite de que estos trabajadores tengan “los títulos y aptitudes requeridas” – y las categorías superiores de los grupos profesionales correspondientes al personal administrativo y mandos intermedios: las vacantes de Jefe Administrativo de Primera y el puesto de Encargado/a General son de libre designación por las empresas.

³⁰² En ocasiones la reiteración de este esquema clasificatorio se produce en la enunciación de las tablas salariales, como en el CC de Alava (2003) o en el CC de Asturias (2003).

³⁰³ Así, art. 8 CC de Tenerife (2002), que distingue entre un primer grupo de personal directivo y técnico, un segundo de personal administrativo, un tercero de mandos intermedios y un cuarto y último grupo del “resto del personal”. El CC de Guipúzcoa (2005), en su art. 22, también distingue cuatro grupos, pero el primero es el de personal administrativo, el segundo de mandos intermedios, el tercero subalterno y el cuarto personal obrero, lo que parece querer indicar una exclusión del convenio de las categorías de personal directivo y técnico.

³⁰⁴ Art. 17 CC de Toledo (2005), que elimina el grupo “personal obrero” para refundirlo en un quinto grupo dedicado a “personal de oficios varios”.

³⁰⁵ Art. 17 CC de Madrid (2005).

³⁰⁶ Art. 17 CC de Madrid (2005), que las refunde en una “Jefe Administrativo”.

³⁰⁷ Art. 17 CC de Madrid (2005), añadiendo a la categoría de peón especializado la de cristalero especializado.

³⁰⁸ Art. 17 CC de Toledo (2005). La categoría “azafata” es femenina, la de “celador” es masculina en el texto del convenio, como la de “conductor – limpiador”, sobre la que el texto del convenio no matiza si puede ser varón o mujer indistintamente, como si hace en otras, también formuladas en masculino.

³⁰⁹ Art. 17 CC de Toledo (2005), que menciona que existe el compromiso de las partes firmantes del convenio de establecer una comisión de estudio que determine “si es o no procedente crear una nueva categoría profesional (limpiador especialista de hospitales) para determinadas actividades de limpieza realizadas en centros sanitarios.

³¹⁰ Cfr. Definición de las categorías profesionales del CC de Madrid (2005), Grupo 5, categorías de especialista, peón especializado o cristalero especializado, conductor/a – limpiador/a, limpiador/a, en relación con las del Grupo 3, Encargado/a general, Supervisor/a encargado de zona

Para el resto del personal, las reglas de ascenso se suelen basar en una combinación entre la antigüedad del trabajador y la realización de pruebas objetivas de verificación de las aptitudes profesionales del mismo, que varían desde luego en razón de la pertenencia del trabajador a ciertos grupos profesionales. De esta manera, para las categorías del personal administrativo, excluida la de Jefe Administrativo de Primera, las vacantes se han de cubrir por concurso – oposición, “en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la empresa”. También para el personal de oficios varios – grupo sexto – es el concurso – oposición el método prescrito para cubrir las vacantes, valorando a partes iguales aptitud y antigüedad en la empresa. Para el grupo profesional de Mandos Intermedios, excluido el de Encargado/a general, las vacantes se proveerán “entre el personal obrero” por un sistema mixto de concurso-examen, en el que, como en el caso anterior, se han de valorar a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo. Para el personal obrero del grupo quinto, el AM prevé que las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de especialistas se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud, entre los Peones especializados y las de éstos, entre los Limpiadores o Limpiadoras. Sin embargo, es sólo la antigüedad el criterio para el ascenso del personal subalterno – grupo cuarto – de tal manera que la provisión de las vacantes de ordenanza se hará “por riguroso turno de antigüedad” entre los botones que hayan superado la edad de 18 años, añadiendo la regla de que, de no existir vacantes, los botones podrán permanecer en su misma categoría, percibiendo el 80 % de la diferencia correspondiente al sueldo de Ordenanza.

Estas reglas del AM, transcripción de las que contenía la Ordenanza Laboral, se han recogido prácticamente sin cambios en experiencias muy significativas - y recientes – de negociación colectiva sectorial de ámbito inferior³¹¹. Sin embargo, otras experiencias han desarrollado y en una cierta medida modificado este planteamiento, introduciendo criterios mas novedosos, por lo que deben ser analizadas con más detalle³¹². Las modificaciones mas importantes se centran en dos puntos, la cierta “objetividad” que se quiere asignar al sistema de ascensos como un procedimiento menos “cerrado” y la introducción de principios o criterios que modalizan la decisión disminuyendo la importancia del criterio de la antigüedad como medio de promoción profesional.

En el primer punto, el cambio más importante viene dado en el establecimiento de una regla general, solo exceptuada para los supuestos de libre designación, de establecer tribunales de calificación compuestos por representantes de la empresa y de los trabajadores para la asignación de las vacantes entre los trabajadores que optan a ascenso de categoría³¹³. Se prevén ciertas condiciones de publicidad del proceso de ascensos, que de esta manera se configura tendencialmente como un procedimiento formalizado.

Respecto de los criterios a mantener, es interesante resaltar los siguientes³¹⁴:

- Resulta expresamente prohibida la introducción de criterios o principios que pudieran resultar discriminatorios en la promoción del personal por razones de sexo, estado civil, condición social e ideas, entre otras.
- El desempeño con carácter interino o eventual de funciones en la empresa, “a satisfacción de ésta”, es condición preferente para el ingreso en la misma, “en igualdad de méritos” con otros concursantes.

³¹¹ Cfr. Art. 27 CC de Cataluña (2005), en donde se introduce como criterio de valoración, junto a la aptitud y la antigüedad, la formación, manteniendo todos los criterios idénticos que en el AM.

³¹² Se trata fundamentalmente, del art. 18 del CC de Madrid (2005).

³¹³ Art. 36 CC de Murcia (2004), art. 12 CC de Tenerife (2002).

³¹⁴ Salvo que se indique otra fuente, todas estas disposiciones provienen del art. 18 CC de Madrid (2005).

- La antigüedad tiene un valor del 30% en el baremo establecido para cubrir las vacantes³¹⁵.
- En ocasiones se prevé que para la provisión de plazas de trabajadores fijos, se establezca un turno por el que dos de cada tres plazas se cubran exclusivamente por personal que hubiera mantenido contratos de carácter temporal en la empresa³¹⁶.

En cuanto a reglas específicas para el ascenso de grupos profesionales, son de interés las siguientes:

- En el grupo de subalternos, se establece como principio preferente el del obrero de la propia empresa que por motivos de edad, enfermedad, accidente o casos análogos, tenga su capacidad física disminuida.
- En el grupo administrativo, se precisa que los aspirantes administrativos con más de dos años al servicio de la empresa, ocuparán plaza de auxiliar al cumplir los dieciocho años.

III. MOVILIDAD FUNCIONAL.

La mayoría de las rúbricas de los convenios examinados sobre movilidad, hacen referencia a la movilidad funcional. En muchas ocasiones se hace remisión a la normativa estatutaria para la regulación de esta materia y en otras aparece el texto total o parcialmente transcrito del artículo 39 del ET, que versa sobre esta materia. El AM transcribe de manera literal el precepto del ET en su art. 18, de manera que toda la problemática que este artículo plantea³¹⁷ se traslada, sin mediación colectiva específica, al ámbito de aplicación del convenio, el sector de limpiezas en todo el territorio nacional. Es evidente que se trata de una solución provisional ante el compromiso que las partes negociadoras han adquirido de negociar sin falta durante el año 2006 – con la posibilidad de llegar a un arbitraje dirimente en caso de desacuerdo en febrero de 2007, como ya se ha anotado – sobre el sistema de clasificación profesional, en donde desde luego se situará la definición de las potestades empresariales sobre movilidad funcional.

Pese a que el AM no haga en esta materia sino una remisión en sus propios términos al art. 39 ET, lo cierto es que este precepto legal, por el mero hecho de estar incorporado a un convenio colectivo, tiene que estar dotado de sentido en el contexto de las prescripciones que éste mantiene sobre el sistema de clasificación profesional, de manera que no es lo mismo referirse a sistemas mas flexibles, basados en grupos o en asignación por tareas, que a otros mas tradicionales, encuadrados en categorías profesionales. De esta manera, el art. 18 del AM debe interpretarse en el marco de la estructura de encuadramiento profesional que el propio acuerdo especifica y que, como se ha visto, se basa en un sistema tradicional de clasificación en grupos y categorías profesionales donde éstas últimas constituyen el elemento delimitador del objeto de la prestación laboral. Es en este sentido en el que la movilidad funcional se circunscribe en la práctica a los problemas de disfunción entre trabajos de superior o inferior categoría principalmente.

Al igual que ocurre con la movilidad geográfica, en la movilidad funcional también se puede apreciar una falta de sistematicidad en los convenios a la hora de tratar esta materia, ya que aparece de manera dispersa en capítulos distintos según los convenios, y con una gran variedad terminológica.

³¹⁵ Así también art. 12 CC de Tenerife (2002), sólo para las vacantes en el grupo del personal administrativo.

³¹⁶ Art. 36 CC de Murcia (2004)

³¹⁷ De manera sintética, una exposición de la problemática planteada por el art. 39 ET en J. GARATE CASTRO, "La movilidad funcional", en M. ALONSO OLEA (Dir.), *El Estatuto de los Trabajadores, veinte años después...*cit., pags. 831 y ss.

En líneas generales, la negociación colectiva se refiere a las potestades ordinarias del empresario derivadas de su poder de dirección que le habilitan a éste proceder al cambio del puesto de trabajo del trabajador, poder que sin embargo debe estar basado en una causa precisa, bien sean “razones técnicas u organizativas” bien, como en algún convenio se establece, las razones productivas³¹⁸, como elemento de justificación del cambio de puesto de trabajo.

No obstante, existen cláusulas que introducen mejoras en relación al precepto legal estatutario. En concreto, en el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones distintas a su grupo profesional o categoría, es necesario “el consentimiento del trabajador, salvo en los casos de fuerza mayor”³¹⁹ y además el cambio deberá ser objeto de acuerdo entre representantes legales de los trabajadores y la empresa, no bastando, por tanto, con la simple comunicación del empresario a los representantes de los trabajadores como establece el artículo 39 del ET³²⁰.

Además se tendrá en cuenta en los cambios de puesto de trabajo la antigüedad del trabajador en la plantilla, debiendo el empresario dar cuenta a los representantes de los trabajadores³²¹, y a veces quedarán excluidos, algunos colectivos de trabajadores como el personal suplente y los trabajadores con contrato temporal³²², lo que sin duda es una aportación interesante del convenio que está concebida para no agravar la situación de inestabilidad propia de este tipo de relaciones laborales.

Otra cuestión importante a señalar es la protección de las trabajadoras en estado de gestación, cuando por razones de salud así se aconsejara, en el sentido de poder ser cambiadas de puesto de trabajo que requiera menor esfuerzo físico y sólo por el tiempo en que concurren las circunstancias.³²³ En cualquier caso, el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula la protección de la maternidad de la mujer trabajadora en relación con la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la embarazada en los supuestos en que éstas supongan un riesgo para el feto, previendo además, cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no sean posibles, el cambio de puesto de trabajo “de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto”. El precepto sigue diciendo que de no existir puesto de trabajo o función compatible con su encuadramiento profesional, “la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría correspondiente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen”³²⁴.

A) Realización de tareas de categoría superior.

En primer lugar hay que decir que en los convenios colectivos analizados la movilidad funcional de superior categoría adquiere mayor protagonismo que la movilidad a trabajos de inferior categoría, tanto desde el punto de vista de la profundidad en el tratamiento de la materia, como en la cantidad de referencias que se hacen al tema.

³¹⁸ Art. 19. 1 a), del CC de Madrid (2005)

³¹⁹ Art. 29 del CC de Badajoz (2005)

³²⁰ Art. 29 del CC de Badajoz (2005)

³²¹ Art. 21 del CC de Granada (2005).

³²² Art. 31 del CC de Asturias (2003)

³²³ Art. 28 del CC de Córdoba (2003).

³²⁴ Sobre el tema, y la relación entre el art. 16 y 26 de la LPRL, ver T. PEREZ DEL RIO y A. BALLESTER PASTOR, *Mujer y salud laboral*, La Ley, 1999, pags. 51 y ss.

En no pocos convenios³²⁵ se limitan a realizar una transcripción literal de todo el art. 39 del ET en materia de movilidad funcional, sin aportar nada nuevo al texto legal.

En la mayoría de convenios analizados reproducen parcialmente el precepto legal sobre movilidad funcional, en concreto cuando hacen referencia a las consecuencias de realizar funciones de categoría superior³²⁶, estableciendo los mismos periodos de consolidación de categoría³²⁷.

En otras ocasiones se introducen, vía negociación, nuevos periodos para ascender de categoría, por ejemplo de “tres meses de trabajo ininterrumpido”³²⁸, “tres en un periodo de un año”³²⁹ ó “cuatro meses ininterrumpidos o doce meses y de forma discontinua haya trabajado de categoría superior a la suya”³³⁰.

Estos límites temporales, quedan a su vez “neutralizados” por los reglas de ascenso que establecen los convenios, y que bajo la rúbrica de “promoción interna”³³¹ ó “ascensos”³³², recogen procedimientos para la promoción del personal a un nivel superior y que se basan tanto en la antigüedad como en la realización de pruebas objetivas, desde el concurso – oposición a las pruebas de aptitud, como se ha visto, y ello sin olvidar que en ocasiones, “teniendo en cuenta el ámbito del convenio y la situación de la empresa”³³³, el empresario podrá designar libremente los puestos de mando y otras categorías anexas con independencia de su carácter permanente o eventual.

A efectos de movilidad ascendente, en ocasiones, se pactan límites temporales para consolidar la capacitación consistente en un plazo de seis meses contados a partir de haber accedido al trabajo³³⁴. En concreto se establece una duración máxima de seis meses, cuando se trata de nombramientos provisionales de categoría superior, siendo revisados y siempre que se trate de trabajos permanentes en la actividad de la empresa. Si las funciones de superior categoría se realizasen de forma perentoria y sin nombramiento provisional, el trabajador percibirá una determinada cantidad de dinero al día por cada nivel de diferencia entre la categoría profesional que ostenta y la que realice³³⁵.

En otros convenios se acuerda la posibilidad de ascender de categoría cuando hayan transcurrido dos años de trabajo en la misma empresa para cubrir las vacantes existentes o los puestos de nueva creación³³⁶. A veces la limitación viene establecida vía procedimental, es el caso de algún convenio que recoge dicha posibilidad a través de la solicitud al Comité de Empresa, delegados de personal o delegados de las centrales sindicales. Además la empresa antes de contratar a trabajadores cualificados o de categoría superior lo deberá poner en conocimiento de los trabajadores de plantilla, a través de sus representantes legales.

³²⁵ Art. 9 del CC de Córdoba (2003).

³²⁶ Art. 25 del CC de Cataluña (2005), art. 18 del CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza. País Vasco (2002), art. 37 del CC de Palencia (2002), art. 18 del CC de Melilla (2005).

³²⁷ En este sentido, cuando se “realicen trabajos por un periodo superior a seis meses durante un año, y de ocho durante dos”.

³²⁸ Art. 19 del CC de limpieza de instituciones sanitarias de Granada (2001), art. 22 del CC de Granada (2005), art. 25 del CC de Cataluña. (2005)

³²⁹ Art. 6 del CC de Málaga (2004).

³³⁰ Art. 12 del CC para limpieza de centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación Provincial de Alicante (2002), art. 13 del CC de Alicante (2004).

³³¹ Art. 8 del CC de Córdoba (2003)

³³² Art. 27 del CC de Cataluña (2005).

³³³ Art. 18 del CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, País Vasco (2002).

³³⁴ Art. 6 del CC de Córdoba (2003).

³³⁵ Art. 6 del CC de Córdoba (2003).

³³⁶ Art. 17 del CC de Ávila (2002)

Esta consolidación de categoría no se aplica a los casos de sustitución por suspensiones contractuales con derecho a reserva de puesto de trabajo: por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso se utilizarán otras figuras que el ordenamiento tiene previstas al efecto para tales circunstancias y siempre con una duración en el tiempo suficiente para cubrir esta situación. El trabajador, como es legal y convencionalmente preceptivo, tendrá derecho a la retribución correspondiente a la categoría que le ha sido asignada³³⁷, sin perjuicio de la posibilidad de reclamación del trabajador ante la jurisdicción competente, en caso de negativa de la empresa a cumplir lo establecido legal y convencionalmente, previo informe del Comité o en su caso de los delegados de personal³³⁸.

También se respetará el puesto del trabajador en su centro de trabajo cuando se reincorpore al mismo tras una baja por enfermedad o accidente de trabajo, aunque en algunas ocasiones este derecho aparece limitado para el trabajador fijo de plantilla que lo ha sustituido. En este caso, el trabajador fijo quedará a disposición de la empresa y realizará el trabajo que le sea asignado³³⁹.

B) Realización de tareas de categoría inferior.

En algún convenio se introducen términos distintos a los legalmente establecidos para justificar la realización de tareas de inferior categoría tales como “conveniencia o necesidad”³⁴⁰, “por probadas razones técnicas”³⁴¹, “por necesidades urgentes de acumulación de trabajo, exigencia de mercado, imprevisibles o acumulación de tareas”³⁴², que definen de manera muy genérica esta justificación de manera que en la literalidad de la expresión se está abriendo el abanico de posibilidades para que esta situación se produzca de manera más habitual de lo que sería conveniente. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que estos estándares implican la limitación del poder de dirección empresarial en movilidad descendente, acotando los supuestos en los que se puede ejercer, porque estas situaciones están siempre conectadas con el nivel de profesionalidad, la aptitud y formación del trabajador y su propia dignidad, como señala el art. 50 ET, que puede ser puesto en peligro o afectado negativamente por las decisiones sobre la movilidad descendente.

En cuanto a los derechos que conlleva esta situación, los convenios suelen establecer los mismos preceptos del texto legal, “además de lo que establece en cada momento el acuerdo marco de ámbito estatal”³⁴³, que en esta materia como hemos visto transcribe literalmente el art. del ET que versa sobre esta materia, al igual que muchos convenios que para trabajos de categoría inferior, se remiten a la normativa vigente establecida en el art. 39 del ET.³⁴⁴

En algunas disposiciones convencionales se pactan límites a la movilidad funcional de inferior categoría, en concreto se señala que además de las razones establecidas legalmente para que se pueda dar esta situación, como son razones de necesidad de carácter perentorio o imprevisible dentro de la actividad normal de la empresa, esta

³³⁷ Cláusula establecida en todos los convenios que regulan esta materia que dado su extensión no se citan por estar referidos a lo largo del texto.

³³⁸ Art. 25 del CC de Cataluña (2005).

³³⁹ Art. 20 del CC de Guadalajara (2003), art. 19.3 del CC de Madrid (2005)

³⁴⁰ Art. 26 del CC de Cataluña (2005) y el art. 26 de la OL del 75 que se incorpora al articulado del CC de Bizkaia (2004) en su anexo I.

³⁴¹ En este caso se introduce un segundo criterio que es la antigüedad del trabajador, como límite al cambio de puesto, sin hacer referencia de si es de inferior o superior categoría, art. 21 del CC de Granada (2005).

³⁴² Art. 6 del CC de Málaga (2004).

³⁴³ Art. 26 del CC de Cataluña (2005).

³⁴⁴ Art. 18 del CC de Melilla (2005).

situación no podrá exceder de un mes por cada año natural³⁴⁵. Otras veces se prohíbe que los trabajos de inferior categoría recaigan siempre sobre los mismos trabajadores, y si el cambio es a petición del trabajador, este sólo tendrá derecho a la retribución de la plaza que pase a desempeñar³⁴⁶.

Se recoge la posibilidad de cambio de puesto de trabajo a las personas que tengan la capacidad disminuida, por distintas circunstancias y que haya sido reconocida legalmente, conservando la categoría profesional "últimamente alcanzada" y por tanto su salario correspondiente³⁴⁷.

C) Cobertura de vacantes

En algunos convenios se hace referencia a la cobertura de vacantes, como procedimiento diferenciado del de la promoción a través de los ascensos (ver *supra*), estableciendo que dentro de la misma zona, se hará por aquellos trabajadores que reúnan la categoría o capacidad profesional que sea requerida y en caso de igualdad, por el de menor antigüedad, salvo pacto entre las partes y siempre teniendo en cuenta la representación legal de los trabajadores³⁴⁸.

Otros hacen referencia específica a las vacantes sin integrarlas dentro de ningún otro epígrafe, estableciendo que la cobertura de las plazas vacantes se hará por el personal de la empresa que reúna los requisitos para poder ocupar dicho puesto. Si no se pudieran cubrir con estos trabajadores tendrán preferencia los que anteriormente hayan estado vinculados a la misma pero hayan sido cesados por expediente de crisis en la misma categoría³⁴⁹.

Existen convenios que establecen el procedimiento para la cobertura de vacantes definitivas mediante la promoción interna de trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta criterios de antigüedad y capacidad técnica³⁵⁰. En ocasiones el criterio para ocupar un puesto vacante será el de la posibilidad de que lo ocupe un trabajador de la plantilla, teniendo preferencia los que desarrollen su trabajo diario en un mayor número de centros de trabajo de la empresa³⁵¹.

También se establecen límites en cuanto a la duración temporal de los nuevos contratos realizados para la cobertura de vacantes mediante figuras contractuales temporales, con una duración mínima de seis meses³⁵².

³⁴⁵ Art. 29 del CC de Badajoz (2005)

³⁴⁶ Art. 9 del CC de Córdoba (2003).

³⁴⁷ Art. 13 del CC para limpieza centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación Provincial de Alicante (2002), art. 14 del CC de Alicante (2004)

³⁴⁸ Art. 26 del CC de Cataluña (2005).

³⁴⁹ Art. 8 del CC de Ciudad Real (2005), art. 23 CC de Navarra (2005)

³⁵⁰ Art. 15.c del CC de Alicante (2004).

³⁵¹ Art. 36 del CC de Huesca (2005).

³⁵² Art. 33 del CC de Huelva (2004).

Capítulo 5

ESTRUCTURA SALARIAL. COMPONENTES SALARIALES Y CLÁUSULAS DE DESCUELQUE

I. ESTRUCTURA SALARIAL DEL SECTOR

La importancia de la estructura salarial en las relaciones de trabajo va mucho más allá del puro intercambio entre fuerza de trabajo y remuneración de la misma, y excede un análisis que se base exclusivamente en ese intercambio presidido por la onerosidad y la sinalagmaticidad del mismo en el marco del contrato de trabajo. Ello es así porque la *cuestión salarial* es un elemento clave en el análisis económico de la producción y por tanto sobre este tema se han realizado toda una serie de apreciaciones y de modelos de actuación – y de explicación comprensiva de su funcionamiento – que afecta tanto a la determinación general de los salarios en un país determinado como a su forma específica de regulación y de estructuración en el sector y en la empresa. Pero además el salario es, según la formulación clásica, una relación social que desvela una jerarquía determinada dentro y fuera de los lugares de producción, que expresa la posición que la sociedad le reconoce a cada individuo y que por otra parte se relaciona directamente con la norma social de consumo que hace visible la pertenencia a determinada categoría social y que funciona como un sistema de representación cerrado que pauta y orienta el comportamiento de los grupos sociales en cuanto a estilos de vida e impulsos de movilidad social. Junto a ello, el salario es una categoría definitoria del proceso de trabajo en un sistema de libre empresa y por consiguiente se encuentra inmerso en toda la problemática de la organización del trabajo y en el control de la actividad productiva, aspectos estos que se encuentran en una situación de reformulación ante políticas determinadas de gestión de la empresa y de los procesos de trabajo en un marco económico y productivo cambiante.

En el análisis que de las categorías salariales lleva a cabo la doctrina laboralista española integra algunas de estas vertientes como telón de fondo de sus reflexiones teóricas, en especial las que se relacionan con la importancia económica, en la gestión empresarial y en la definición de la organización del trabajo. Desde la reforma de 1994, son además frecuentes las consideraciones sobre la propia configuración del salario y de sus componentes – su estructura³⁵³ -en una perspectiva de superación de formas “clásicas” de organización del trabajo que imponían una determinada ordenación de los conceptos salariales sobre la base de una mejor adaptación de las empresas a un mercado de bienes y de servicios muy competitivo en el que los cambios organizativos en las mismas permitan una mejor posición en aquél. Al margen de otras consecuencias, en lo que aquí interesa el debate se sitúa en entender que el modelo de organización del trabajo taylorista-fordista, que requería una negociación salarial centralizada en la rama de producción, imponía un modelo de salario fuertemente homogeneizado sobre la correspondencia del trabajador a una categoría profesional determinada, “en muchos casos con independencia de las condiciones de productividad y de la concreta situación económica y técnico-organizativa de la empresa”³⁵⁴, entra en crisis y se deben prever por la ley y las partes sociales tanto mecanismos para la diversificación de salarios, a través de “estructuras salariales flexibles y diferenciadas” como reglas que permitieran “la adaptación

³⁵³ “Modo en el que el salario queda conformado por sus distintos elementos. Puede referirse a un trabajador, a un grupo de trabajadores o a toda una rama o sector de actividad”, según la definición de A. MARTÍN VALVERDE y J. GARCIA MURCIA, *Glosario de Empleo y Relaciones Laborales*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Mundi-Prensa Libros, Madrid, 1998, pag. 120.

³⁵⁴ J.L. MONEREO PÉREZ, *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1998, pag. 79.

del régimen salarial a la situación particular de la empresa en situaciones de dificultad económica o en procesos de renovación tecnológica³⁵⁵.

La idea es, por tanto, la de asociar el interés del *management* en cambios organizativos y de gestión de la colectividad de trabajadores a las formas de retribución del trabajo sobre la base de la necesidad de una mejor posición empresarial en el plano competitivo y la elevación de la productividad. De esta manera se impulsan técnicas y reglas de diferenciación salarial que revalorizan directamente procesos de individualización y de diversificación en el seno de una misma categoría o grupo profesional que se presentan como un imprescindible incremento de la parte variable de la remuneración, que se considera un elemento decisivo de las nuevas políticas de recursos humanos y a la que se ligan factores como “el compromiso, la actuación o la adaptación”³⁵⁶, modalidades retributivas vinculadas “al desempeño y a las competencias del trabajador”, es decir, “la mirada a la persona”³⁵⁷, lo que inmediatamente significa aumento de la productividad del trabajo según este lenguaje hagiográfico de los nuevos sistemas salariales descolectivizados.

Es en este sentido en el que el art. 26.3 ET señala que la estructura del salario debe determinarse – por convenio colectivo o por contrato individual – en torno al salario base y por complementos salariales “fijados en función de circunstancias relativas a condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten”, sin que tengan carácter de consolidables los complementos salariales “vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”. Y en efecto, estas orientaciones han ido encontrando acomodo en la dinámica del diálogo social a partir del Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2002, en una línea prolongada en los sucesivos acuerdos de encuadramiento del sistema de negociación colectiva que a partir de esta fecha se viene produciendo³⁵⁸.

En efecto, el ANC para el 2005, partiendo de que “en una economía abierta a la competencia internacional, se hace preciso, afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad, (...) la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros”. Y añade: “A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa”. Como puede comprobarse, el ANC 2005 asume como propia de la dinámica de la negociación colectiva esta tendencia al aumento de los conceptos retributivos variables, si bien pretende que la dirección de este proceso la lleve la negociación colectiva mediante la determinación la más precisa posible de los criterios conforme a los cuales puede implantarse éstos. No obstante, y siendo posiblemente conscientes de la diferente estructuración sectorial de la negociación colectiva en España, el ANC advierte, precavidamente que “no pueden tratarse de manera

³⁵⁵ J.L. MONEREO PÉREZ, *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997...cit.*, , pag. 79.

³⁵⁶ J. MERCADER UGUINA, “Nuevos rumbos en materia salarial”, en R. ESCUDERO (Dir.), *La negociación colectiva en España...cit.*, pag. 342.

³⁵⁷ S. FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, « La retribución variable en la negociación colectiva”, en en R. ESCUDERO (Dir.), *La negociación colectiva en España...cit.*, pag. 423.

³⁵⁸ Cfr. *Memoria CES sobre la situación económica y social de España 2004...cit.*, pag. 346, enumerando la serie de recomendaciones en materia salarial que deben presidir las actuaciones de las partes negociadoras de cada convenio en concreto.

uniforme las distintas situaciones, por lo que los negociadores deberán, en cada caso, tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, todo ello dentro de los objetivos señalados anteriormente³⁵⁹.

En definitiva, este discurso sobre el salario y su composición debe confrontarse con la realidad de cada sector productivo para poder ser comprendido correctamente. A fin de cuentas, “la libertad de las partes a la hora de establecer y determinar los componentes de la estructura salarial vendrá condicionada en gran medida por las peculiaridades propias del proceso productivo, su mayor o menor complejidad, la división de los puestos de trabajo, la organización de la empresa, etc.”³⁶⁰. No se trata por tanto de constatar que el sistema salarial de una determinada rama de producción o de un sector de actividad corresponde “a una estructura productiva y organizativa clásicamente fordista”³⁶¹, sino más bien, eludiendo los calificativos siempre en este terreno opinables³⁶², analizar la estructuración del sistema y los principios de ordenación del mismo, integrándolos en un esfuerzo de comprensión del sector y de las prácticas que se encuentran consolidadas en el mismo sobre la regulación de las condiciones de trabajo.

En el sector de limpiezas de edificios y locales que examinamos la estructura del salario se va configurando en los ámbitos de negociación preferentes, es decir, en los niveles sectoriales provinciales y autonómicos, sin que en consecuencia existan significativos ejemplos de regulación salarial en convenios o acuerdos de empresa. Hacer notar este rasgo distintivo del sector es oportuno, porque, como se ha visto, existe una relación muy explícita entre la determinación de los salarios de los trabajadores de las empresas del sector y la repercusión en los precios que estas ofrecen por los servicios de limpieza, lo que favorece el nivel de la provincia – excepcionalmente la Comunidad Autónoma – como marco de referencia de los salarios y su determinación, sobre lo que normalmente se considera el ámbito “natural” de la determinación del salario, la empresa, en una concepción de salario flexible y adaptado al mercado. Aquí por el contrario la adaptación al mercado de las empresas del sector se basa en la prohibición de competencia desleal en el ámbito territorial elegido, que no es el del sector estatal sino, como se ha dicho, el provincial y solo excepcionalmente el autonómico³⁶³.

³⁵⁹ En la *Memoria CES sobre la situación económica y social 2004...*cit., pag. 347, se señala que “entre los convenios analizados que contienen cláusulas de retribución por objetivos, las más frecuentes son las basadas en la productividad individual de cada trabajador, en segundo lugar las que vinculan estos complementos a los resultados globales de la empresa y por último las basadas en la productividad de secciones o colectivos concretos de empresa”.

³⁶⁰ E. GARRIDO PÉREZ, Voz “Estructura salarial”, en A. OJEDA y J. GORELLI (Dir.), *Diccionario jurídico laboral*, Comares, Granada, 1999, pag. 307.

³⁶¹ Por ejemplo, respecto del sector del metal, S. GONZALEZ ORTEGA (Dir.), *La negociación colectiva en el sector del metal*, MTAS, Madrid, 2000, pag. 166.

³⁶² Puesto que no puede hablarse normalmente de un modelo anclado en una situación netamente organizativa de corte taylorista-fordista si se han modificado las condiciones del ambiente empresarial y de mercado en el que ésta se mueve. Por ello se dice correctamente que el “tránsito de modelos” no es lineal, y que la situación actual se caracteriza por una “tensión entre elementos de persistencia del modelo fordista-taylorista (neofordismo) y elementos de innovación que apuntan a modelos diferentes a los dominantes” durante los años 50 a 70 del siglo pasado. Cfr. J.L. MONEREO PÉREZ, *El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997, ...cit.*, pag. 75.

³⁶³ El CC de Cáceres (2005), hace explícita referencia a este tema en su Disposición Adicional 1ª: “Estudiados los costes laborales y estructurales del sector, ambas partes consideran como práctica de competencia desleal por ofertarse a precios por debajo del coste, cualquier servicio prestado a un precio al cliente inferior a 8,68 € hora en el 2004, 9,07 € en el año 2005 y 9,48 € en el año 2006”. Una cláusula semejante en el art. 33 del CC de Sevilla (2003). El CC de Huelva (2004) incorpora una cláusula denominada precisamente “pacto de repercusión en precios y competencia desleal” (art. 44) más precisa, porque estima como “coste mínimo repercutible por la hora de trabajo de un operario de limpieza, de 39 horas y 55 minutos prestando servicio de lunes a viernes para el año 2004 de 9,88 €, siendo el complemento en concepto de antigüedad el de 0,28 € por cada trienio o quinquenio”, indicando además que en este coste se han incluido exclusivamente “el salario base, el plus de peligrosidad, el plus extrasalarial, el plus de ropa la ayuda de estudio, la bolsa de vacaciones,

Esa misma característica hace que el papel que al respecto desempeñe el Acuerdo Marco de Limpieza del 2005 de ámbito estatal sea más bien de dirección u orientación de la estructura salarial que debe ser recogida y desarrollada por los convenios provinciales. De todas maneras, debe recordarse que el régimen salarial que prevé el AM de Limpiezas en lo fundamental es heredero del sistema salarial de la Ordenanza Laboral y que las partes negociadoras del mismo se han comprometido a llegar a un acuerdo sobre este punto a finales del 2006, sometiendo en caso contrario sus discrepancias a un trámite de mediación ante el SIMA y, si tampoco éste resulta, a un arbitraje obligatorio en los términos ya referidos que se describen en el Preámbulo al citado AM.

La estructura salarial que fija el AM se atiene a lo que sobre el tema prescribe el art. 26.3 ET. El art. 23 del AM establece con carácter general que las retribuciones del personal del sector de limpiezas estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y que asimismo forman parte de las percepciones de este personal “las indemnizaciones de carácter no salarial”.

El esquema que señala el AM es el siguiente:

- **Salario base:** Salario por categoría y por unidad de tiempo
- **Complementos salariales:**
 - Personales por antigüedad.
 - De puesto de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad y trabajo nocturno.
 - Por calidad o cantidad de trabajo: horas extraordinarias y trabajos a prima, destajo y tarea
 - De vencimiento periódico superior a un mes: gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios.

Cada uno de estos complementos, en donde se advierte la prolongación de conceptos retributivos anteriores al esquema sobre el que se basa la reforma del ET de 1994 – y de cuya traza se hace eco la Disposición Transitoria 4ª de dicho texto legal – es a su vez desarrollado por los respectivos preceptos del AM.

Sin embargo, este esquema es enriquecido y diversificado por los convenios colectivos provinciales y autonómicos del sector, en una regulación que seguramente habrá de influir en la reformulación de la estructura salarial del sector que debe llevar a cabo el AM.

Lo que se va a realizar a continuación es una exposición sintética de las diversas fórmulas retributivas que aparecen en el sector a partir de la experiencia de la negociación colectiva provincial y autonómica.

II. COMPONENTES DEL SALARIO.

Siguiendo el esquema del AM, analizaremos en primer lugar lo que se considera Salario Base para a continuación detenernos en los restantes complementos salariales. En

la sustitución por vacaciones, los días de asuntos propios y la seguridad social”. Es también indicativa el Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Baleares, de 3 de mayo de 2004, que elabora unas tablas de cálculos de costes por categorías, “al objeto de que puedan servir de referencia a la hora de fijar el precio hora en los distintos concursos públicos o en los presupuestos a empresas privadas”. El CC de Zaragoza (2003), en su art. 32 considera competencia desleal, con las consecuencias derivadas de la legislación vigente, “las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores los costes del presente convenio”, advirtiendo que “estos precios se comunicarán por la Comisión Paritaria a las diferentes Administraciones Públicas, También hace mención a la “repercusión en precios del servicio a terceros” de los costes salariales. CC de Cataluña (2005), Disposición Final.

último término se examinarán las llamadas percepciones extrasalariales.

a) *Salario base.*

Se trata de la remuneración básica por unidad de tiempo, que se calcula para cada una de las categorías profesionales. La referencia más clásica es el salario que se devenga por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel, que aparece como tal determinado en las tablas salariales de cada convenio, y suele estar mensualizado. En ocasiones aparece un concepto como el de salario base diario, es decir, el que percibe cada trabajador por cada día natural del mes, cuando la jornada laboral del trabajador sea a tiempo completo, lo que permite el prorrateo de esta cantidad en los supuestos de jornada reducida³⁶⁴. Se debe diferenciar de otros conceptos como el de salario hora, que es el que se devenga por hora efectiva de trabajo y que en algunos convenios sirve como módulo para aplicar los descuentos por permisos no retribuidos, ausencias al trabajo, retrasos, etc., y que incluye junto al salario base el complemento de antigüedad del trabajador³⁶⁵.

Lo decisivo por tanto de este concepto es su vinculación con la clasificación profesional del trabajador y su relación directa con el tiempo de la prestación de trabajo, independientemente de la calidad o cantidad de la producción efectuada por el trabajador³⁶⁶. Pero los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal han creado también otros conceptos que comparten esta caracterización, aunque reciban el nombre de “complementos” salariales, señaladamente los llamados *plus de convenio*. El plus de convenio no está ligado a ninguna característica personal, de calidad del trabajo ni del puesto de trabajo que se ocupa, ni tampoco es una gratificación de vencimiento periódico superior a un mes. El Plus de convenio se devenga por día natural y cotizable³⁶⁷, y consiste en una cantidad fija que normalmente se abona por día natural, ligado a cada categoría profesional y por jornada completa³⁶⁸. Sin embargo otros convenios reducen su ámbito y lo calculan sobre once mensualidades, excluidas las vacaciones y pagas extraordinarias³⁶⁹.

b) *Complementos personales: la antigüedad.*

Es bien conocido que la antigüedad como principal complemento salarial de carácter personal, está directamente ligado a la promoción económica a la que se refiere el art. 25.1 ET, así como de las tendencias hacia la “reorganización” de dicho complemento en la línea de ir reduciendo su relevancia en el conjunto de la organización del salario³⁷⁰.

Las reglas que al respecto señala el AM de Limpieza (art. 28) se resumen en los siguientes aspectos:

- el complemento por antigüedad se devenga cada tres años en la misma empresa (trienios)
- El cálculo del trienio se realiza sobre el salario base de cada categoría, de forma que “cada ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento”.

³⁶⁴ Así, Revisión salarial 2004 del CC de Sevilla (BOP 15 –05-2004), que procede a una nueva redacción del art. 27 del citado convenio.

³⁶⁵ Art. 31 CC de Toledo (2005).

³⁶⁶ Algunos convenios prefieren hablar de “salario mensual de convenio”. Así CC de Cáceres (2005), art. 5º.

³⁶⁷ CC de Cataluña (2005), art. 66.

³⁶⁸ Art. 29.3 CC de Madrid (2005)

³⁶⁹ Art. 32 CC de Toledo (2005).

³⁷⁰ Cfr. J.A. SOLER ARREBOLA, “Los complementos salariales consolidables. La reorganización del complemento de antigüedad”, en R. ESCUDERO (Dir.), *La negociación colectiva en España...cit.*, pags. 373 y ss.

- La cuantía del complemento es el de un 4% por trienio.
- Comienza el cómputo de la antigüedad con la del ingreso del trabajador en la empresa, y se devenga desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento. Se computa como tiempo de antigüedad todo el tiempo de servicio en la empresa, incluidas vacaciones y períodos de suspensión por enfermedad, maternidad y excedencia especial.
- El trabajador que cesa definitivamente en la empresa pierde los derechos de antigüedad aunque vuelva a ingresar en la misma, computándose la antigüedad sólo desde la fecha del nuevo ingreso.

La gran mayoría de los convenios provinciales y autonómicos han seguido estas reglas prácticamente sin modificaciones. Sin embargo en algunos casos éstas han sido alteradas y/o desarrolladas en los aspectos siguientes.

- El complemento de antigüedad se espacia y se devenga cada cuatro años, aunque con un incremento en la cuantía del mismo, del 4% al 5% por cuatrienio³⁷¹, o se devenga por quinquenios en una cantidad fija.³⁷²
- Se imponen límites a la acumulación de los incrementos por antigüedad basados en un porcentaje máximo sobre el salario base³⁷³.
- Se produce la sustitución de la cuantía del complemento de un porcentaje sobre el salario base a una cantidad fija ligada también a cada categoría profesional³⁷⁴.
- Sólo de forma muy excepcional, se decide eliminar el complemento de antigüedad y sustituirlo por una compensación económica por la desaparición de esta fragmentada en seis años³⁷⁵.

c) Complementos de puesto de trabajo.

Como se ha visto, el AM de Limpieza menciona dentro de los complementos salariales derivados de un puesto de trabajo los de toxicidad, peligrosidad y penosidad del trabajo y los de nocturnidad, por desempeñar un trabajo nocturno. Sin embargo en este campo la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial y autonómica ha llevado a cabo un auténtico despliegue de nuevos complementos, a través de los cuales por otra parte se plasma el diferencial salarial que viene de prestar servicios en determinados centros e, indirectamente, la diferente presencia de pequeñas y grandes empresas en la ejecución de contratos de limpiezas en el sector. A continuación se analiza el esquema que al respecto dispone el AM para, inmediatamente después, reseñar las innovaciones que en estas materias han realizado los convenios colectivos de ámbito inferior a él.

1.- Incremento por toxicidad, peligrosidad y penosidad.

El AM no define lo que se haya de entender por toxicidad, peligrosidad y penosidad como características asociadas al puesto de trabajo, posiblemente porque se dé por hecho que existe previamente una valoración y un reconocimiento por la autoridad laboral, como en efecto se explicita en algún convenio colectivo provincial³⁷⁶. Otros convenios colectivos

³⁷¹ Art. 67 CC de Cataluña (2005), sólo para las provincias de Girona y Barcelona.

³⁷² CC Guipúzcoa (2005), art. 14.

³⁷³ Mas de un 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60% a los 25 años o más. Art. 67 CC de Cataluña (2005).

³⁷⁴ Art. 67 CC de Cataluña (2005), para la provincia de Lleida; art. 20 CC de Murcia (2004), aunque sólo para los trabajadores que ingresen en las empresas de sector a partir del 1 de enero de 1996, para los que se fija un "plus de permanencia" fijo, independientemente de la categoría profesional del trabajador, por cada trienio y hasta un máximo de cinco.

³⁷⁵ CC de La Coruña (2002), art. 18.

³⁷⁶ Art. 5º CC de Vizcaya (2004): "Percibirán el plus de tóxicos, penosos o peligrosos, todos los trabajadores que trabajen en centros o puestos de trabajo donde esté reconocido para los trabajadores del centro, respetando dichos pluses a los trabajadores que los vienen percibiendo"

sin embargo hacen referencia a la existencia de un procedimiento de consulta y de decisión en el seno de la empresa para la determinación de estas características³⁷⁷, mientras que otros se remiten a la “autoridad judicial” para la determinación de la toxicidad, peligrosidad o penosidad de los puestos de trabajo que las tuvieren³⁷⁸. En algún supuesto, por el contrario, se procede a definir directamente en el convenio el tipo de trabajo que se considera peligroso, en concreto “las horas dedicadas a la limpieza de fachadas de edificios e instalaciones en alturas superiores a 4 metros”³⁷⁹.

Lo que si estipula el AM es la cuantía mínima del incremento por toxicidad, peligrosidad y penosidad, el equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría, explicando que si esas labores se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada, “o en menos tiempo”, el incremento será del 10 por 100. Esta cuantía puede resultar modificada al alza en los convenios colectivos de ámbito inferior en función de que en el mismo puesto de trabajo confluyan una, dos o tres características³⁸⁰, aunque en algún supuesto se ofrece la posibilidad de reducir la jornada en cuatro horas semanales a elección del trabajador³⁸¹.

De cualquier manera, se aprecia una tendencia a la progresiva eliminación de este complemento en función de una puesta en práctica de una política de prevención de riesgos y, fundamentalmente, ante la inserción de estas características en la valoración de los puestos de trabajo o en otro factor con relevancia retributiva. Los convenios colectivos provinciales se hacen eco de este tema, y al lado de algunos ejemplos importantes en los que ha desaparecido este concepto³⁸², en otros se afirma una voluntad de erradicar gradualmente este tipo de compensación económica por el riesgo laboral³⁸³. De especial interés resulta la regulación de algún convenio colectivo que sustituye el plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad, por un complemento específico ligado a la prestación de trabajo en determinados centros o ambientes de trabajo: centros hospitalarios públicos, residencias geriátricas y psiquiátricas públicas, facultades de medicina y de veterinaria³⁸⁴, o, de manera más precisa, en centros sanitarios y en laboratorios “en los que se realicen análisis o investigaciones en las que se empleen materias provenientes de personas o animales”, mataderos, baños públicos y dependencias policiales³⁸⁵.

2.- Incremento por trabajos nocturnos.

³⁷⁷ Art. 18 CC de Guipúzcoa (2005), « si permaneciese la toxicidad, penosidad o peligrosidad de determinados trabajos, las empresas, previa consulta a la representación del personal, abonarán un incremento...en función de las circunstancias respectivas”.

³⁷⁸ Art. 33 b) CC de Toledo (2005).

³⁷⁹ Art. 12 CC de Zaragoza (2003), “sin perjuicio de la obligación de tomar las medidas de seguridad que dichos trabajos requieren”.

³⁸⁰ Art. 18 CC de Guipúzcoa (2005), un 20, 25 o 30% de su salario ordinario en función de que concurriese una, dos o las tres circunstancias respectivas. El art. 5ª CC de Vizcaya (2004) prescribe un incremento del 40% si se dan dos de las circunstancias reseñadas, afirmando que son cantidades que no pueden ser objeto de absorción ni compensación con los incrementos salariales del convenio.

³⁸¹ Art. 33 b) CC de Toledo (2005).

³⁸² CC de Cataluña (2005), CC de Madrid (2005), por mencionar algunos significativos.

³⁸³ “Será objetivo permanente de las empresas, en colaboración con los/las delegados/as de prevención de cada centro de trabajo la mejora de los procedimientos para hacer desaparecer las condiciones de penosidad, peligrosidad o toxicidad de los puestos de trabajo que las tuvieren”, CC de Toledo (2005), art. 33 b). “Las empresas establecerán todo tipo de medidas técnicas, para evitar en lo posible que se puedan desarrollar trabajos en los que concurran algún tipo de circunstancias de las expresadas en este artículo”, CC de Guipúzcoa (2005), art. 18.

³⁸⁴ Art. 27 CC de Murcia (2004), con variación en la cuantía de un 20 % en el caso de los centros hospitalarios públicos y un 10 % en los otros casos; el convenio explica que se trata de una “compensación” por la peligrosidad, toxicidad o penosidad que pudiera existir en los puestos de trabajo en esos locales.

³⁸⁵ Art. 20 CC de Navarra (2005). En él se definen estos incrementos salariales claramente como “sustitutorios” del plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad, ligados a los puestos de trabajo en estos centros o lugares de trabajo, previendo además un “calendario” de implantación en el que se percibe gradualmente el incremento pactado, que se cifra en un 15 % del salario base mensual, en 12 mensualidades.

El AM prevé que si el trabajo nocturno – el realizado entre las 22h y las 6 h³⁸⁶ - se realiza en dicho período más de una hora y sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas, pero si se traspasa este límite, se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en dicho período. La cuantía del incremento se cifra en un 20 por 100 del salario base de la categoría. Estas reglas son reproducidas casi de forma textual en muchos convenios, con algunas precisiones adicionales de interés, como la que prevé que los trabajadores que efectúen su jornada laboral en trabajo nocturno, aunque fuera por la “propia naturaleza” del trabajo, recibirán en todo caso el plus de nocturnidad en la cuantía del 25% del salario base para una jornada completa³⁸⁷.

3.- Incrementos ligados a la prestación del servicio de limpieza en determinados centros de trabajo.

Como ya se ha señalado, una tendencia muy neta de algunos convenios provinciales o autonómicos es la de ir segregando complementos salariales específicos ligados a la prestación del servicio en determinados centros o locales. Aunque ya se han analizado algunos supuestos en alguna medida análogos respecto de la sustitución de los incrementos por peligrosidad, toxicidad y penosidad, en estos casos que ahora vamos a abordar la referencia a estas características de agravación del trabajo han desaparecido, y se construye la causa del incremento mas bien en directa relación con el lugar o medio de trabajo, quizá como una fórmula de establecer un diferencial salarial para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en centros servidos por empresas de mas volumen de negocios y de mayor plantilla. De manera indicativa, son los siguientes:

- d) **Plus Hospitalario**, para aquellos trabajadores que están destinados a un hospital o centro sanitario cuya actividad asistencial comprenda internación y quirófanos, sobre la base de que el personal de limpieza “contribuye con su trabajo, de forma decisiva, al mantenimiento de la higiene ambiental que es imprescindible para la curación de los enfermos”, además de por peligro de contagio³⁸⁸. La referencia para su cuantía es la misma que para los complementos por penosidad, peligrosidad y toxicidad, un 20 por 100 del salario base³⁸⁹. Junto a ello pueden preverse algunas subespecies, como **plus ambulatorio**, cuando se trata de centros ambulatorios no hospitalarios, de cuantía inferior³⁹⁰. Téngase en cuenta que en ocasiones se ha realizado un convenio colectivo para abordar estas especiales relaciones de trabajo que prestan el servicio de limpieza en entidades hospitalarias o dependientes de la sanidad pública, convenios tanto sectoriales autonómicos, provinciales y de empresa³⁹¹. Este tipo de

³⁸⁶ CC de Guipuzcoa (2005), art. 18 b) ; art. 33 a) CC de Toledo (2005); art. 13 CC de Zaragoza (2003); Art. 24 CC de Asturias (2003).

³⁸⁷ Art. 70 CC de Cataluña (2005). Muchas veces los convenios optan por determinar un porcentaje determinado aplicable al salario – hora realmente trabajada por la noche. Así, CC de Guipúzcoa (2005)

³⁸⁸ En otros textos, como en el art. 14 CC de Zaragoza (2003), los centros sanitarios deben tener una actividad asistencial ue comprenda camas con hospitalización mínima de cuarenta y ocho horas y quirófano aséptico de cirugía mayor, no ambulatoria, dentro del mismo centro. La cuantía prevista es la del 5% del salario base.

³⁷Art. 76 CC de Cataluña (2005), que distingue entre las provincias de Girona y Barcelona de una parte, Lleida y Tarragona, de cuantía inferior.

³⁹⁰ Art. 79 CC de Cataluña (2005), que lo cifra en el 1,5% del salario base.

³⁹¹ De ámbito autonómico el CC de Aragon (2003) de Centros Sanitarios de Limpieza dependientes del Servicio Aragonés de Salud (SALUD), para todas las empresas que prestan sus servicios en Zaragoza, Huesca y Teruel de actividades de limpieza en dichos Centros Sanitarios; el CC de Pais Vaco (2002), Convenio Único de sector para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza, al que se adhieren (2002) las empresas de limpieza de las delegaciones territoriales de sanidad de Araba, Biskaia y Guipúzcoa. De ámbito provincial, CC de Alicante (2004) sobre las empresas privadas que son contratadas por la Conselleria de sanidad y la Diputación Provincial en sus dos centros “Hogar Central” y “Hospital Psiquiátrico”, el CC de Ourense (2005) de empresas de limpieza en las Instituciones Hospitalarias cerradas de la Seguridad Social; el CC de Granada (2004), de limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias de Granada, que por otra parte delimita de forma negativa el ámbito de aplicación del CC de Granada (2002) de Limpieza y Edificios de Locales No Hospitalarios, con expresa mención de los hospitales relacionados en el art. 3º del mismo. Y, en fin,

complemento salarial permite, por el contrario, la integración de estos trabajadores en el conjunto del sector de limpieza de edificios y locales³⁹².

- e) **Plus centrales nucleares**, para aquellos trabajadores que realicen su jornada habitual o completa en las centrales nucleares. Su conexión con el complemento de peligrosidad, penosidad y toxicidad parece evidente y también por ello la cuantía se viene a cifrar en el 20 por 100 del salario base.
- f) **Plus residencia geriátrica**, para quienes prestan sus servicios en este tipo de residencias geriátricas o de tercera edad³⁹³.
- g) **Plus aeroportuario**, para los trabajadores que realicen la limpieza en aviones e instalaciones adjudicadas mediante concurso público directamente por AENA en los aeropuertos públicos³⁹⁴. Nótese que en algunos supuestos la limpieza de aeropuertos y de aeronaves se ha desgajado del convenio general de limpiezas y ha pasado a integrar un convenio provincial de subsector, aunque en esos caso realmente podríamos contemplarlo como un convenio de empresa o interempresarial a lo sumo.
- h) **Plus de mataderos o plaza de abastos**, para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en industrias cárnicas, mataderos, industrias de pescados y salazones y plazas de abastos, con exclusión expresa de la limpieza de los grandes centros comerciales, aunque en ellos se realicen estas labores de transformación de materias primas en productos alimenticios³⁹⁵.
- i) **Complemento pluricentro**, es decir para aquellos trabajadores que efectúan su jornada laboral habitual en tres centros o mas³⁹⁶.

d) *Complementos de calidad y cantidad de trabajo.*

El AM de limpieza menciona dentro de este grupo de complementos salariales las horas extraordinarias y los trabajos a prima, destajo o tarea. También en este aspecto, como es natural, se han producido ciertas modificaciones y ampliaciones por parte de la negociación colectiva de ámbito inferior al sectorial estatal. Analicemos cada uno de estos temas por separado.

1.- Complemento de horas extras.

La regulación de las horas extras como complemento salarial no sería bien comprendida si no se inserta en el marco general de la regulación del tiempo de trabajo. Por ese motivo, se ha optado en este estudio por concentrar su análisis en ese contexto, y a él por tanto nos remitimos.

2.- Trabajos a prima, a destajo o por tarea.

El AM de Limpiezas no define lo que se debe entender por trabajo a prima, a destajo o a tarea, dando por supuesto que su conocimiento es público y general, al señalar en definitiva unas variables bien tipificadas del salario a rendimiento. Asimismo señala que se establecerán “con carácter individual o colectivo a iniciativa del empresario”, quedando abierto en caso de desacuerdo con las decisiones empresariales, “reclamar ante la

convenios de empresa, como el CC de la Empresa Jofra S.A. en el Hospital de la Merced de Osuna (2004), pactado con el comité de empresa de la misma, o el CC de la empresa CLISA en el Hospital Severo Ochoa de Madrid (2004), suscrito con el Comité de empresa y las federaciones regionales de sector de CC.OO y UGT, entre otros pactos de empresa consultados.

³⁹² El CC de Valencia (2001) integraba en el ámbito del convenio a trabajadores y empresas que prestaban servicios en las entidades hospitalarias públicas, aunque regula su régimen salarial en un Anexo al convenio.

³⁹³ Art. 78 CC de Cataluña (2005). Este complemento es de cuantía sensiblemente inferior a los anteriores: el 1,5 % del salario base o bien una cantidad fija de 0,69 centimos de euro por día trabajado.

³⁹⁴ Art. 80 CC de Cataluña (2005), que lo cifra en el 16% del salario base

³⁹⁵ Art. 26 CC de Murcia (2004), que lo fija en un 6% del salario base mensual por jornada completa.

³⁹⁶ Art. 81 CC de Cataluña (2005), que percibirán el 2% del salario base.

Jurisdicción competente”, es decir la jurisdicción social. El precepto proviene de la derogada Ordenanza Laboral del 1975, lo que explica su redacción un tanto anacrónica con la realidad laboral actual. En cualquier caso, lo que es mas relevante de la regulación que del tema efectúa el AM es su referencia a la cuantía de estos complementos. La retribución de estos trabajos a rendimiento o a destajo habrá de ser como mínimo “a rendimiento correcto”, superior a un 25 por 100 a la que correspondería al salario de ese trabajador por unidad de tiempo en su categoría profesional, y reportar una bonificación de tiempo no inferior al 25 por 100 de la jornada normal en el trabajo a tarea. Estas reglas se reiteran, de forma posiblemente mas clara, en la negociación colectiva de ámbito inferior. Así, se explica que si una empresa implantara métodos de trabajo a prima fija, tarea o destajo, se fijará un baremo en el que, como mínimo, “un trabajador laborioso obtenga un salario superior en un 25% al fijado para su categoría profesional como salario base de convenio o el mayor importe que la empresa le tenga asignado”³⁹⁷.

El AM acoge además ciertas reglas de tutela para el destajista o trabajador a tarea para los casos en que por causas a él no imputables no se obtuviera la remuneración debida, garantizando el mínimo de su categoría profesional con un 25% de incremento, como en los casos de hechos externos a la relación contractual que obligue a suspender la ejecución del trabajo a tarea o a destajo, aplicando una solución en línea con lo preceptuado en el art. 30 ET³⁹⁸.

3.- Pluses de asiduidad y de asistencia.

La negociación colectiva sectorial y algunos de los (escasos) convenios de empresa consultados, crean complementos salariales encuadrables en la rúbrica de calidad o cantidad de trabajo. Aunque no son muy numerosos, resulta interesante explicar las variables que puede asumir.

. **Plus de asistencia**, que remunera con una cantidad mensual y fija el cumplimiento riguroso de la jornada de trabajo, de manera que la ausencia de un solo día al trabajo que no sea debida a incapacidad temporal o a maternidad, lleva consigo la pérdida absoluta de este complemento³⁹⁹.

. **Plus de asiduidad**, que remunera de forma gradual y ascendente la presencia en el trabajo, pagándose en proporción al número de horas trabajadas⁴⁰⁰. En algún supuesto se aprecia una cierta mezcla entre esta variable y la anterior, de manera que se configuran pluses de asistencia pero articulando una graduatoria en el descuento a partir de la cantidad global pactada para su devengo mensual, perdiéndose todo el plus únicamente si se ha faltado 6 días en el mes, exceptuando desde luego los casos de vacaciones, permisos y accidente⁴⁰¹, o, bien fijándose únicamente en la cantidad de días que se falta al trabajo⁴⁰². Otros supuestos incluyen un llamado **complemento de productividad variable**⁴⁰³, pero realmente se trata de un complemento que prima la asistencia continuada al trabajo o

³⁹⁷ Art. 74 CC de Cataluña (2005).

³⁹⁸ Cfr. Arts. 31 y 32 del AM de Limpiezas (2005).

³⁹⁹ Art. 19 CC La Coruña (2002). La falta al trabajo por enfermedad lleva consigo el descuento de la parte proporcional de los días faltados.

⁴⁰⁰ Art. 25 CC Murcia (2004)

⁴⁰¹ CC de la Empresa Jofra, S.A., en el centro de trabajo “Hospital de la Merced” de Osuna (2004), art. 18. El cómputo de faltas se realiza por meses naturales, no pudiéndose acumular de un mes a otro.

⁴⁰² CC de la Empresa CLISA en el centro de trabajo “Hospital Severo Ochoa” de Madrid (2004), art. 9. La graduatoria de faltas tiene en cuenta los períodos de meses en que se producen para ser mas o menos estricto, y no se consideran ausencias computables las bajas maternales ni las bajas médicas por accidente laboral o enfermedad profesional.

⁴⁰³ Art. 22 CC de Murcia (2004).

asiduidad, de forma que se detrae de la cantidad mensual prevista la parte proporcional que corresponda en función de los días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto excepto vacaciones, incapacidad temporal motivada por accidente de trabajo, intervención quirúrgica u hospitalización, maternidad y paternidad, licencias y horas sindicales⁴⁰⁴.

a) *Complementos de vencimiento periódico superior a un mes.*

El AM de Limpiezas establece en su artículo 33 que los trabajadores del sector tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias, dos clásicas, en Navidad y en Verano y una tercera, de Beneficios, derivando la cuantía de las mismas a lo que se estipule en los convenios de ámbito inferior. Añade el precepto que al personal que cese en el transcurso del año, sean fijos, temporales, eventuales o interinos, se le abonarán estas tres pagas prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios. Resulta pues de esta regulación una llamada directa al desarrollo de este tipo de complemento en los convenios provinciales o autonómicos, que en general - y como en el resto de complementos salariales estudiados - se encuadra en las orientaciones del Acuerdo Marco.

Los desarrollos que este tema ha tenido en el sistema de negociación colectiva sectorial provincial o autonómico giran fundamentalmente en torno a los conceptos sobre los que se debe calcular la paga extra. El abanico en este punto oscila entre unos cuantos convenios que se basan en el salario total que el trabajador venga percibiendo, con reglas específicas para incorporar los complementos de calidad y cantidad del trabajo⁴⁰⁵, otro grupo muy significativo que fijan como módulos de cálculo el salario base, la antigüedad y el llamado plus de convenio⁴⁰⁶, y un grupo muy extenso que limita los conceptos sobre los que se debe calcular el montante de la paga extraordinaria al salario base más la antigüedad⁴⁰⁷. En algún caso se parte de esta última situación, pero en el propio convenio colectivo se prevé un sistema de tránsito hacia el grupo superior, incluyendo el plus convenio en el módulo de cálculo⁴⁰⁸.

Algunos convenios colectivos establecen reglas precisas sobre la situación de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo o accidente, para que sean consideradas situaciones equiparables a tiempo de trabajo efectivo⁴⁰⁹.

La paga de beneficios es la que es objeto de más modificaciones. En principio, porque en varios convenios colectivos se aborda la práctica de la mensualización de la misma⁴¹⁰ - que normalmente se debería percibir entre marzo y abril - o incluso la fragmentación de la

⁴⁰⁴ Cuestión diferente es la previsión en algún convenio colectivo - art. 10 del CC de Aragón para Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragones de Salud (2004) - de abono de "productividad variable" como mecanismo de parificación salarial con otros colectivos, en el supuesto citado con el personal estatutario del SALUD, cobrando así en la misma proporción y cuantía al personal de limpieza por parte de las empresas obligadas.

⁴⁰⁵ Así CC de Vizcaya (2004), CC de Granada (2002) y CC de Valencia (2001).

⁴⁰⁶ CC de Madrid (2005) y CC de Cataluña (2005), pero sólo para las provincias de Barcelona y Girona.

⁴⁰⁷ CC de Cataluña (2005), para las provincias de Lleida y Tarragona, CC de Aragón de limpieza en centros sanitarios públicos (2004), CC de Murcia (2004), CC de Zaragoza (2003), CC de Cáceres (2005), Navarra (2005), aunque sólo para el año 2005, CC de Toledo (2005), CC de Huelva (2004), CC de Alava (2003), CC de Asturias (2003), CC de Málaga (2003), entre otros consultados.

⁴⁰⁸ Es el caso del CC de Navarra (2005), que prevé que en el 2006 se calculen las pagas extras con arreglo al salario base más antigüedad y la mitad del plus del convenio, para en el año 2007 incorporar la totalidad del mismo al módulo sobre el que se calcula el montante total de las tres pagas extraordinarias.

⁴⁰⁹ Ver la regulación en los CC de Alava (2003), CC de Huelva (2004), CC de Asturias (2003), CC de Málaga (2004). Una regulación muy detallista en CC de Toledo (2005).

⁴¹⁰ Normalmente el convenio colectivo de sector remite la decisión de mensualizar a la empresa, dándola por buena. Así, CC de Madrid (2005), CC de Cáceres (2005) y CC de Huelva (2004).

paga en dos medias pagas⁴¹¹. Algún convenio la define como una cantidad fija independiente de la categoría profesional y de la antigüedad del trabajador⁴¹².

b) *Percepciones extrasalariales.*

El AM no menciona las percepciones extrasalariales dentro de su esquema sobre la estructura del salario en el sector. Sólo hace referencia a este concepto al regular en el art. 34 del Acuerdo las “Dietas”, basadas en el desplazamiento a lugares de trabajo situados fuera del normal del trabajador y que no supongan traslado, y que devengan a favor del trabajador una dieta del 55 por 100 del salario base diario por categoría profesional si realizan una sola comida, el 100 por 100 si realizan dos comidas principales y el 150 por 100 si tienen que comer y pernoctar fuera de su domicilio.

Los convenios colectivos regulan este tema de las dietas de manera muy próxima a cómo lo aborda el AM, aunque en ocasiones se realizan interesantes prescripciones sobre la diferencia existente entre lugar de trabajo y centro de trabajo habitual, a efectos de cálculo del desplazamiento⁴¹³, pero en muchas otras ocasiones se introduce un complemento salarial específico que se denomina de diversas formas, plus de transporte⁴¹⁴, plus de transporte urbano⁴¹⁵ o plus de desplazamiento⁴¹⁶. En algunos casos la propia negociación colectiva señala su carácter extrasalarial⁴¹⁷, pero las mas de las veces el convenio calla sobre este aspecto.

II. CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN SALARIAL (CLÁUSULAS DE DESCUELQUE)

Como es sabido, la reforma del ET de 1994 modificó el contenido mínimo del convenio colectivo e introdujo como una mención obligada del mismo la necesidad de que los convenios colectivos sectoriales incorporaran una cláusula en la que se establecieran las condiciones y los procedimientos para que las empresas en dificultades económicas pudieran inaplicar el régimen salarial del convenio colectivo que les correspondía. La ley además colocó una norma de cierre por si los interlocutores sociales se retrasaban o se negaban a introducir estas cláusulas de “descuelgue” salarial, de manera que en ausencia de prescripción convencional, pudiera realizarse por acuerdo entre los representantes de los trabajadores en la empresa y su empleador⁴¹⁸. La reacción doctrinal ante esta innovación legislativa fue muy crítica con la misma⁴¹⁹, pero lo cierto es que la práctica negociadora condujo las posibilidades de desregulación que abría el precepto y situó estas cláusulas de descuelgue bajo el gobierno de la comisión paritaria del convenio

⁴¹¹ CC de Murcia (2004).

⁴¹² CC de Granada (2002). Hay que tener en cuenta que en este convenio se prevén tres pagas extraordinarias “normales”, la de Navidad, la de verano y la del Corpus, de forma que la paga de participación en beneficios es un complemento salarial que se añade a las tres pagas extras reconocidas.

⁴¹³ Art. 16 CC de Guipúzcoa (2005).

⁴¹⁴ Art. 10 CC de Vizcaya (2004); art. 19 CC de Zaragoza (2003), art. 24 CC de Murcia (2004), art. 20 CC de La Coruña (2002).

⁴¹⁵ Art. 17 CC de Guipúzcoa (2005)

⁴¹⁶ Art. 6 CC de Navarra (2005)

⁴¹⁷ Por ejemplo, art. 19 CC de Zaragoza (2003)

⁴¹⁸ Sobre el tema, ver A. BAYLOS, “Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva”, en F.VALDES y M^a E. CASAS, *La reforma del Estatuto de los Trabajadores...cit.*, pags. 322-340.

⁴¹⁹ Ver las monografías de W. SANGUINETI RAYMOND, *La inaplicación parcial del convenio colectivo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000; C. AGUT GARCIA, *La cláusula de descuelgue salarial*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1999, F. MORENO DE VEGA Y LOMO, *La inaplicación salarial del convenio colectivo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2001

colectivo sectorial cuya inaplicación se pretendía, sometiendo a severos controles el procedimiento de descuelgue salarial⁴²⁰.

Pese a ello, son todavía muchos los convenios sectoriales que no determinan este procedimiento de inaplicación⁴²¹. Los interlocutores sociales llevan tiempo por el contrario, insistiendo en la importancia de esta regulación, entendida tanto como posibilidad de flexibilización ante empresas en crisis o en reconversión tecnológica como forma de control de estos procesos de debilitación de la norma colectiva y de inaplicación del mínimo salarial en un sector y ámbito territorial determinado. En el sector de limpiezas, como hemos visto ya, la relación directa que se efectúa entre nivel salarial y competencia de mercado ofrece un sesgo añadido a este tema.

Como hemos dicho, el ANC del 2005 insiste en la necesidad de que los convenios colectivos sectoriales introduzcan este tipo de clausulado. Afirma taxativamente: “La inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa. En tal sentido consideramos necesario que en dichos convenios se establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación”.

La regulación de este aspecto reposa sobre los convenios sectoriales de ámbito provincial o autonómico, puesto que el AM de Limpiezas incluye este punto dentro del tercer bloque de materias que las partes “tienen intención” de incorporar al AM en la siguiente fase de negociación, pero que no se encuentra vinculada por la obligación de negociar que estipula el mismo y que lleva a aparejada el recurso a la mediación y arbitraje obligatorio en febrero del 2007. Hay que decir que la gran mayoría de esos convenios colectivos incorporan este mecanismo de inaplicación salarial, fijando por tanto un procedimiento concreto para el descuelgue de las empresas en dificultad económica⁴²². Excepcionalmente, en algún supuesto muy significativo, las partes negociadoras del convenio han decidido que ninguna empresa incluida dentro del ámbito de aplicación del convenio sectorial tenga “opción a descolgarse” de los acuerdos del mismo⁴²³. Esta “cláusula de no descuelgue” implica que del análisis de las circunstancias concretas que se dan en el sector, las partes han deducido que no es posible que las empresas del mismo puedan no aplicar los incrementos salariales que se estipulan en el convenio, acuerdo que naturalmente se tendrá que replantear en las siguientes negociaciones del mismo, una vez extinguido éste y terminada su vigencia.

El procedimiento previsto por los convenios sectoriales mayoritariamente se decanta porque sea la Comisión Paritaria el órgano decisor de la inaplicación salarial⁴²⁴, tras analizar toda una serie de documentos que la empresa tiene que presentar como justificatorios de su propósito de no aplicar el régimen salarial del convenio. El sesgo que se da a este requisito es el de abordar el problema del descuelgue en términos

⁴²⁰ Cfr. E.GARRIDO PÉREZ, “La práctica negocial reciente sobre cláusulas de descuelgue salarial”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* nº 9 (1996), pags. 113 y ss.

⁴²¹ CES, *Memoria sobre la situación socioeconómica de España 2004...cit.*, pag. 347, señala que “el porcentaje de convenios de ámbito superior a la empresa que incluyen estas prácticas fue un 49,2 por 100, porcentaje prácticamente idéntico al registrado en el año 2003”.

⁴²² Incluso en algunos supuestos en los que el convenio colectivo no establece una cláusula de descuelgue, hay una remisión al procedimiento que se debe seguir en tales casos. Por ejemplo, el CC de Cáceres (2005), Artículo Preliminar, preceptúa que al no tener el convenio cláusula de descuelgue, éste “podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores”.

⁴²³ Art. 30 CC de Vizcaya (2004).

⁴²⁴ Así art. 41 CC de Toledo (2005), Art. 36 CC de Zaragoza (2003), Art. 58 CC de Madrid (2005), Art. 39 CC de Navarra (2005), CC de Huelva (2004), sin numerar, como “cláusula de descuelgue”, art. 29 CC de La Coruña (2002), art. 88 CC de Cataluña (2005).

estrictamente económicos o de crisis temporal de la empresa, por lo que se debe alegar normalmente una situación de déficit o de pérdidas continuadas⁴²⁵. Es frecuente por tanto la exigencia de presentar los datos contables de la empresa, sus balances y cuenta de resultados, así como la documentación presentada ante los organismos oficiales, en el Registro Mercantil y en las Delegaciones de Hacienda⁴²⁶. Además de ello se deben precisar el número de trabajadores que están afectados, los motivos y el alcance de la solicitud⁴²⁷.

Se prevé asimismo un procedimiento en sentido estricto, con plazos a los que ha de someterse la petición de la empresa y la decisión de la Comisión Paritaria. El plazo para presentar la solicitud de descuelgue para las empresas es corto – quince días u ocho días⁴²⁸ – y se abre a partir de la publicación del Convenio colectivo en el diario oficial de que se trate. La Comisión Paritaria, una vez recibidos la documentación requerida, tiene un mes para adoptar su decisión⁴²⁹.

En algunos casos, se requieren mayorías cualificadas para aprobar la decisión del descuelgue salarial⁴³⁰, y se prevén procedimientos de mediación en el caso de desavenencia en el seno de la Comisión⁴³¹. El resultado del descuelgue, si es favorable la decisión final de la Comisión Paritaria, es la no aplicación de los incrementos salariales pactados en el convenio de referencia⁴³², que en ocasiones se limita estrictamente al plazo máximo de un año⁴³³.

El control de la inaplicación del convenio en materia salarial es un objetivo compartido por sindicatos y asociaciones empresariales, puesto que el descuelgue de una empresa puede dar a la misma una ventaja competitiva sobre el resto de empresas. En este sentido y aunque no está directamente relacionado con el procedimiento que estamos analizando, es evidente que la declaración de algunos convenios colectivos a los que ya nos hemos referido sobre un techo mínimo de remuneración por hora de trabajo como elemento básico de la competencia en el mercado de servicios funciona como un límite infranqueable para cualquier empresa y por tanto también respecto de sus expectativas en materia de descuelgue salarial. De esta forma, las cláusulas sobre repercusión en precios

⁴²⁵ En algún supuesto excepcional, como el CC de Málaga (2004), el convenio no prevé recurrir a la Comisión Paritaria, sino que se basa en un acuerdo directo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, con mediación sindical de las federaciones afectadas, pero para ello la empresa debe alegar déficits y pérdidas, y comunicar esa petición directamente al Delegado Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, quien “asesorará” a las centrales sindicales “desde la solicitud de inicio del proceso de la petición de descuelgue.

⁴²⁶ CC de Huelva (2004), Art. 58 CC de Madrid (2005), datos referidos a los últimos tres años, con indicación de cartera de pedidos, situación financiera y plan de viabilidad; art. 41 CC de Toledo (2005).

⁴²⁷ Art. 58 CC de Madrid (2005), art. 36 CC de Zaragoza (2003).

⁴²⁸ En algún supuesto el plazo se amplía a tres meses. Art. 58 CC de Madrid (2005).

⁴²⁹ Art. 41 CC de Toledo (2005), art. 88 CC de Cataluña (2005), art. 36 CC de Zaragoza (2003)

⁴³⁰ Art. 39 CC de Navarra (2005), “ninguna empresa podrá dejar de alicar el presente convenio si no existe acuerdo favorable de cuando menos el 75 por 100 de la Comisión Paritaria del Convenio”. Más drástica es la prescripción del art. 8º del CC de Valladolid (2002), que requiere la “unanimitad” de la Comisión de Vigilancia del convenio para aceptar el descuelgue empresarial.

⁴³¹ Art. 29 CC La Coruña (2002), que dirige la solución de las controversias al Acuerdo Gallego de Solución de Conflictos (AGA). En algún caso aislado, como en CC de Zaragoza (2003), ante la denegación de la petición por la Comisión Paritaria, se permite a la empresa acudir a la jurisdicción social en demanda de su interés.

⁴³² Art. 88 CC de Cataluña (2005). Puede también decidir «el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable», art. 41 CC de Toledo (2005).

⁴³³ CC de Zaragoza (2003), art. 36. “En el supuesto de aceptar la solicitud de la empresa, la comisión paritaria deberá especificar por cuanto tiempo se aprueba dicha solicitud, sin que en ningún caso pueda exceder de un año, siendo de obligado cumplimiento a su vencimiento la reincorporación a la aplicación del convenio en los términos que en ese momento estén en vigor”. En idéntico sentido CC de Huelva (2004). Para el art. 41 CC de Toledo (2005), “en la misma resolución, la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en el que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente convenio colectivo, que en ningún caso será superior a dos años”.

y prohibición de competencia desleal en el sector de limpiezas son un poderoso instrumento para controlar y restringir las capacidades de descuelgue salarial de las empresas del sector.

Capítulo 6.

Tiempo de trabajo

I. INTRODUCCIÓN.

El sector de las limpiezas pública y privada de edificios y locales, ámbito al que se ha circunscrito este estudio, presenta algunas características que conviene señalar antes de desbrozar la regulación convencional del tiempo de trabajo en este determinado sector.

Estas específicas características a las que se hace referencia a continuación inciden directa o indirectamente en la conformación y valorización del tiempo de trabajo.

En primer lugar, la presencia de las llamadas relaciones laborales atípicas, mediante el recurso a la subcontratación o a la contratación indirecta por medio de empresas de trabajo temporal, que potencia la negociación de las condiciones de trabajo en el nivel empresarial. Ya de por sí, esta condición de trabajo, debido a su importancia dentro de la organización del trabajo y de cara a la capacidad de adaptación de las empresa a los cambios del mercado, demanda un ámbito de negociación muy próximo a las necesidades empresariales. Consecuencia de esto, determinados ámbitos negociales se muestran ineficaces, por excesivamente genéricos y apegados a letra de la ley, desde el punto de vista de la concreción normativa de esta condición de trabajo. Aunque, como se verá con posterioridad, la implantación de relaciones laborales atípicas, de descentralización productiva, impide que algunas facetas de la regulación de esta institución gocen de una plena seguridad jurídica. Las preferencias de los clientes favorecen una regulación convencional flexible y abierta, donde las disposiciones convencionales quedan condicionadas por las necesidades de estos –ya sea por las cambiantes necesidades de los centros, ya por las modificaciones sucesivas de los contratos de arrendamientos de servicio mediante concurso-. Ello exige de nuestra parte una especial atención sobre los mecanismos estipulados en sede comercial para alterar el contenido de su propia regulación.

En segundo lugar, el sector de la limpieza de edificios y locales presenta una nota de continuidad en la prestación de servicios. En la mayoría de los centros de trabajo, hospitales públicos, colegios, institutos, universidades, instalaciones deportivas, el servicio de limpieza se desarrolla durante los siete días de la semana y las veinticuatro horas del día. Este último hecho, junto al fenómeno acusado de la externalización y del condicionamiento de la duración del contrato de trabajo al contrato mercantil, incide directamente sobre la conformación de las plantillas. Plantillas cuya composición más característica es un núcleo minoritario de trabajadores fijos a tiempo completo, si bien en un porcentaje que varía sensiblemente de una empresa a otra; una bolsa de trabajadores que también disfrutan de un contrato indefinido, pero con reducción de jornada -trabajo a tiempo parcial⁴³⁴- y; finalmente, un número indeterminado de trabajadores temporales⁴³⁵.

⁴³⁴ Prueba de ello son las numerosas referencias a las posibles modificaciones de la duración de la jornada de estos colectivos y la no afectación de las medidas de reducción del tiempo de trabajo a estos trabajadores, sino desde el punto de vista del incremento del porcentaje de jornada con el correspondiente aumento del valor del precio de la hora de trabajo.

⁴³⁵ Las tipologías de contratos temporales más usuales son el contrato por obra y servicio, el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato de interinidad.

Por último, la feminización del sector -característica común de éste incluso a nivel europeo⁴³⁶- que exige un tratamiento transversal del tratamiento de la regulación convencional del tiempo de trabajo en función del género.

Con estos antecedentes, pasamos a acometer la disección de esta institución nuclear del Derecho del Trabajo, que se realiza a través de las coordenadas mencionadas. Para ello, deberemos desbrozar la regulación convencional describiendo cuál es el comportamiento del sector en cada una de los epígrafes en los que se divide este trabajo.

II. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. ASPECTO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA JORNADA.

La regulación convencional del tiempo de trabajo presenta dos aristas fundamentales para la comprensión de esta condición de trabajo: la duración de la jornada de trabajo y la distribución de la misma. Más concretamente, el *quantum* de la prestación laboral que responde a la necesidad de la determinación de la cantidad de trabajo debido por el trabajador a cambio de un salario. Elemento éste que se caracteriza por una progresiva reducción⁴³⁷, lo que supone a su vez, una revalorización del precio de la hora trabajada y, en su caso, de la vida extralaboral de la persona del trabajador. Por su parte, el *cuándo* se hace efectiva dicha cantidad de trabajo responde al aspecto cualitativo del tiempo de trabajo. En general, se puede afirmar que esta arista del tiempo responde a objetivos de corte empresarial, desde el momento que su fijación corresponde al poder de organización empresarial. La permanente adaptabilidad de las empresas a las demandas del mercado como vía para alcanzar o mantener ciertos niveles de competitividad –en nuestro caso, los diferentes y sucesivos pliegos de condiciones que acompañan las licitaciones- y la conformación del sector por el uso reiterativo de la subcontratación conllevan la más de las veces a adoptar una política cambiante en materia de horarios, distribución de jornada y turnos. A su vez, este aspecto cualitativo puede cumplir determinados objetivos de conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores⁴³⁸. Sin embargo, la satisfacción de los intereses patronales limita sensiblemente la potencialidad del aspecto cualitativo del tiempo de trabajo de cara a satisfacer intereses de los trabajadores.

El análisis detallado de la regulación convencional exige de una diferenciación básica entre la regulación de los convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico y provincial y aquellos convenios colectivos de empresa. Tarea ésta que se desarrollará de forma conjunta en cada epígrafe.

⁴³⁶ Ver www.1a3soluciones.com.

⁴³⁷ Reducción que valoraremos en dos sentidos: por un lado, reducción del tiempo de trabajo durante la vigencia de los convenios colectivos seleccionados y; por otro lado, la reducción efectiva del tiempo de trabajo desde la entrada en vigor de la Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, de 15 de febrero de 1975 (la referencia a la Ordenanza se realiza con fines funcionales a pesar de que ésta se encuentre derogada).

⁴³⁸ Ya desde la reforma de la jornada máxima legal con la Ley 4/1983, donde se estableció el cómputo anual de la jornada de trabajo, empiezan a cobrar virtualidad estas potencialidades de la distribución del tiempo de trabajo. De forma más palpable, la Ley 11/1994, de reforma del mercado de trabajo, introduce ya en su Exposición de Motivos el sentido final de la llamada flexibilidad interna –en el desarrollo de la relación laboral-, que no es otro que la adaptabilidad de las empresas al mercado en aras de la competitividad y la eficiencia y la conciliación de las esferas personal y laboral en la vida de los trabajadores. En este mismo sentido se pronunciaba el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para el año 2003. En su página 29 se recoge: “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 limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias también contribuye a la creación y mantenimiento del empleo. 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”.

No obstante, además de dicha diferenciación en cuanto al nivel de negociación y, de cara a profundizar en la evolución del sector concreto en materia de tiempo de trabajo, se tendrán en cuenta la regulación de la hoy extinta Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, de 15 de febrero de 1975; así como las directrices del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para el año 2005 (desde ahora, ANC) y; el Acuerdo Marco estatal del sector de limpiezas de edificios y locales, de 14 de septiembre de 2005⁴³⁹, que en esta materia concreta las partes tienen la intención de incorporar al presente acuerdo, pero que a día de hoy no aparece integrado en el texto del propio Acuerdo Marco.

a) Tipos de jornada y su duración ordinaria

Como se sabe, el criterio de medición de la jornada de trabajo pasa por computar todas y cada una de las horas de trabajo realizadas en los diferentes módulos temporales, semana, mes o año. El art. 34.1 LET nos informa que la *duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual*. En cualquier caso, la duración de ésta será la pactada en convenio colectivo, en su defecto, se estará a lo dispuesto en contrato de trabajo, observando siempre el límite legal.

La cuantificación de la jornada ordinaria de trabajo cumple dos funciones primordiales dentro de la relación laboral. Por un lado, determina la cantidad de tiempo al que se obliga el trabajador a cambio de su salario; por otro, establece la franja divisoria entre trabajo ordinario y extraordinario⁴⁴⁰.

Por otro lado, a la luz de la redacción del art. 34.1 LET parece claro que no todo el tiempo que el trabajador está a disposición de su empresario, incluso estando en el centro de trabajo, será considerado tiempo de trabajo. La diferenciación entre los denominados tiempos de presencia y tiempos de trabajo efectivo⁴⁴¹. Por tanto, es ésta una materia, a priori fundamental, de la regulación convencional. En este sentido, se ha de decir que la regulación convencional del sector objeto de estudio presenta una abrumadora homogeneidad⁴⁴² al no hacer distinción entre tiempos de presencia y tiempos de trabajo efectivo⁴⁴³.

⁴³⁹ El Acuerdo Marco fue suscrito por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y las Asociaciones Federadas de Empresarios de Limpiezas Nacionales (AFELIN) en representación de las empresas del sector y de otra por la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO. y la Federación Estatal de Servicios de UGT.

⁴⁴⁰ La desaparición del límite indisponible de las nueve horas ordinarias trabajadas diariamente, con la Ley 11/1994, entorpeció sensiblemente la misión de clasificar el trabajo prestado en régimen ordinario y/ o extraordinario, siendo desde aquel momento responsabilidad del convenio colectivo clarificar dicha cuestión. Nótese, que a falta de regulación del convenio colectivo, el acuerdo de empresa podrá establecer un límite de trabajo ordinario diario superior a las nueve horas.

⁴⁴¹ De forma más precisa, RD. 1565/1995, de jornadas especiales de trabajo.

⁴⁴² En todas las sedes negociales examinadas, Acuerdo Marco, C.C. sectoriales autonómicos y provinciales, como aquellos empresariales, no se hace distinción entre el tiempo de presencia y el tiempo de trabajo efectivo. Algunos ejemplos son: CC de Guadalajara 2003 (art. 22); CC provincial de Cuenca, de 2003 (art.18); CC provincial de Sevilla, de 2003 (art. 16); C.C. de la empresa MACONSI, S.L. (CRD e IES Manoel Antonio de Vigo), de 2 de julio de 2003 (art. 10); C.C. de la empresa JOFRA, S.A. (Hospital de la Merced de Osuna), de 10 de febrero de 2004 (art. 10).

⁴⁴³ Es más, cuando se introduce el binomio tiempo de presencia/ tiempo de trabajo efectivo se hace de forma indiferenciada, pasando a considerar ambos como tiempos computables a efectos de determinar el límite máximo de la duración de la jornada ordinaria de trabajo. En este sentido, el art. 10 del CC de la empresa MACONSI, S.L., de 2 de julio de 2003, nos habla de que "como regal general, la jornada de presencia y trabajo efectivo será de 37.30 h. semanales...".

Además, ciertos tiempos que el trabajador se encuentra en el propio centro de trabajo y a disposición del empresario, pero sin desarrollar prestación laboral, como la pausa para el bocadillo⁴⁴⁴, se contemplan como tiempos de trabajo efectivo. La característica común de la regulación convencional en este punto está relacionada con la duración de dicha pausa, en función de si la jornada prestada por el trabajador es de carácter continuada o partida⁴⁴⁵. Así, este descanso intrajornadas, que oscila entre los quince, veinte y treinta minutos, se considera tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, deducible del límite máximo de trabajo ordinario. Asimismo, el tiempo empleado en los desplazamientos⁴⁴⁶ de un centro de trabajo a otro, cuando el trabajador debe prestar servicios en más de un centro, también goza de la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Estas dos referencias hechas a la composición de lo que se entiende como tiempo de trabajo efectivo, denotan, como veremos a continuación una cierta fortaleza y madurez de la negociación colectiva de este sector. De un lado y relacionado con la pausa para el bocadillo, ya se sabe que la reforma de la jornada máxima legal, Ley 4/1983, de 29 de junio, que redujo la jornada máxima legal a cuarenta horas semanales, transformó⁴⁴⁷ el carácter de dicho precepto normativo de derecho necesario relativo en una norma de tipo dispositivo, por lo que la consideración de esta pausa como trabajo efectivo dependería desde aquel momento de lo estipulado en convenio colectivo. En definitiva del juego de fuerzas entre las partes.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores no contiene mención alguna a los desplazamientos realizados entre centros de trabajo, por lo que la valoración de la inclusión de estos como tiempo de trabajo efectivo, solo puede ser positiva.

En cuanto al modo de computar la jornada ordinaria de trabajo se realiza siguiendo el mandato del art. 34.5 LET, en el sentido de computar la jornada diaria *de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo*. En ocasiones, este modo de cómputo varía introduciendo otros criterios más específicos como el estar vestido con la ropa de trabajo⁴⁴⁸ o el encuentro, tanto al inicio como a la finalización de la jornada, en un lugar de reunión⁴⁴⁹ fijado por la empresa a tales efectos.

Una vez analizados los aspectos relativos al concepto de tiempo de trabajo efectivo, el conjunto de tiempos que computarán a efectos del límite máximo de la jornada diaria y del modo de computar las horas de trabajo efectivo prestadas cada día, entramos sin más

⁴⁴⁴ CC de la empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, S.A. (Centros y Colegios Públicos de Sant Boi de Llobregat), de 20 de diciembre de 2002, art. 19; art. 12 del CC de la empresa Limpiezas Pisuerga Grupo Norte, Limpisa, S.A. (Hospital Nicolás Peña), de 8 de marzo de 2004; art. 8 del CC provincial del territorio histórico de Álava (2003); art. 15 del CC provincial de Albacete (2003).

⁴⁴⁵ A tal efecto, se considera de forma general jornada partida, aquella que viene interrumpida por un lapso de tiempo no inferior a una hora.

⁴⁴⁶ Los convenios citados como ejemplos de la regulación de la pausa para el bocadillo contiene cláusulas referentes a la consideración como trabajo efectivo los desplazamientos realizados entre centros de trabajo distintos.

⁴⁴⁷ De los territorios de la ley y del convenio colectivo en la regulación de la jornada de trabajo, nos habla con lucidez, ALARCÓN CARACUEL, M. R., "El tratamiento del tiempo de trabajo, en el marco de la ley", pp. 111-ss. Más recientemente, MONREAL BRINGSVAERD, E., *La jornada de trabajo: Ley y convenio colectivo*. CES, Madrid, 2005, pp. 131-135.

⁴⁴⁸ No obstante, algunos convenios colectivos matizan esta forma de computar la jornada diaria de trabajo. Las regulaciones más relevantes se refieren al inicio del cómputo de la jornada diaria una vez endosada la indumentaria de trabajo (D. O. Generalitat de Catalunya (2003), art. 42; B. O. Principado de Asturias, de 1 de diciembre de 2003, art. 5; D. O. Generalitat de Catalunya (Barcelona), de 20 junio de 2003, art. 45).

⁴⁴⁹ Ya en el nivel empresarial, la única novedad detectada respecto del modo de computar la jornada diaria de trabajo, la encontramos en el CC de la empresa MACONSI, S. L. (CRD e IES Manoel Antonio de Vigo), de 2 de julio de 2003, donde se comenzará a computar la jornada, para aquellos trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajos no fijos o itinerantes, a partir del encuentro en un lugar de reunión establecido a tal efecto por la empresa (art. 10º).

dilaciones a dilucidar cuál es la duración media de la jornada ordinaria de trabajo en el sector. Para ello, debemos distinguir –independientemente del ámbito de negociación– los convenios que establecen la duración de la jornada en base anual⁴⁵⁰, de aquellos que expresan el límite de la jornada ordinaria en atención únicamente a la semana⁴⁵¹ e incluso al día⁴⁵² y de aquellos que adoptan fórmulas mixtas tomando como referencia tanto el año como la semana⁴⁵³, o la semana y el día⁴⁵⁴. A los efectos que se habían cifrado en la introducción de este epígrafe –determinación del *quantum* de la prestación laboral y línea divisoria respecto del tiempo de trabajo extraordinario– la adopción de módulos temporales más breves favorecen la consecución de dichos objetivos. Especial relevancia merecen aquellos convenios que imponen un límite máximo diario, a pesar de que representan una minoría. Asimismo, a efectos de control y vigilancia de los aspectos ya señalados, hay que destacar aquellas regulaciones que imponen dos topes interrelacionados. Es decir, determinadas horas a la semana en una cantidad de días específicos e inamovibles o la fijación de las horas anuales con un límite semanal infranqueable. Especial mención merece la regulación de estos en el ámbito empresarial, ya que es éste el que tiende a fijar módulos temporales más cortos.

La duración media en base anual es de 1624, 62 horas, es decir, el equivalente a 35, 56 horas semanales⁴⁵⁵, mientras la duración semanal es de 37.98 horas semanales. Por lo que la media aproximada de la duración semanal de la jornada ordinaria de trabajo es de 36,77 horas semanales⁴⁵⁶. A primera vista la duración media de la jornada ordinaria en el sector de la limpieza de edificios y locales parece estar en sintonía con las reivindicaciones sindicales de reducción del tiempo de trabajo. Ahora bien, si tenemos en cuenta que la Ordenanza Laboral para las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales, de 15 de febrero de 1975⁴⁵⁷, su art. 34 ya prescribía una jornada ordinaria de 36 horas semanales, no parece, pues, que dicha reducción del tiempo de trabajo sea tal. En realidad, en los treinta años transcurridos desde la entrada en vigor de dicha Ordenanza

⁴⁵⁰ La mayoría de convenios colectivos hacen referencia a la jornada máxima ordinaria en base anual: art. 10 del CC para la empresa MACONSI, SL (CRD e IES Manoel Antonio de Vigo), de 2 julio de 2003; art. 5 del CC para la empresa SERVICIOS EXTREMEÑOS, S.A. (Hospital “Virgen del Puerto de Plasencia”), de 27 de octubre de 2003; art. 20 del CC provincial de Badajoz (2004); art. 20 del CC provincial de Madrid (2003); art. 8 del CC provincial de Segovia (2003); art. 18 CC para Illes Balears (2003).

⁴⁵¹ Art. 5 del CC para la Comunidad Autónoma de Galicia (2003); art. 19 del CC para la provincia de Córdoba (2003); art. 22 del CC para la provincia de Guadalajara (2003); art. 18 del CC para la provincia de Cuenca, (2003); art. 10 del CC para la provincia de Ourense (2003); art. 18 del CC para la provincia de León, (2003); art. 3 del CC para la empresa Limpiezas Domiciliarias Lucenses, S. L. (Centro Rehabilitador “San Rafael” en Castro de Ribeira de Lea), de 3 julio de 2003; art. 7 del CC para la empresa Serlima, S.A. (Hospital “Virgen del Rocío” de Sevilla), de 2 de abril de 2003; art. 10 del CC para la empresa Jofra, S.A. (Hospital de la Merced de Osuna), de 10 de febrero de 2004.

⁴⁵² La referencia más común a este modulo temporal se realiza en los convenios colectivos de ámbito empresarial. En la mayoría de los casos se regula una jornada de trabajo que oscila entre las siete y las nueve horas diarias de trabajo. Algunos ejemplos de este tipo de regulación son: art. 13 del CC para la empresa Centro de Limpiezas Industriales, S. A. (Hospital Severo Ochoa), de 31 de mayo de 2004; Acta de constitución de la mesa negociadora del acuerdo sobre jornada y turnos de trabajo de la limpieza del Hospital Virgen de la Luz de Cuenca, de 29 de noviembre de 2002.

⁴⁵³ Art. 20 del CC para la Comunidad de Madrid (2003); art. 20 del CC para la provincia de Badajoz, (2004); art. 8 del CC para la provincia de Segovia (2003); art. 18 del CC para Illes Balears (2003); art. 6 del CC de la empresa SERVEX, S.A. (Centro Hospitalario “San Pedro Alcántara”), de 24 de julio de 2003; art. 19 del CC de la empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, S. A. (Centros y Colegios Públicos de Sant Boi de Llobregat), de 20 de diciembre de 2002.

⁴⁵⁴ En menor número: Art. 53 del CC de la Generalitat de Catalunya (2006); art. 26 del CC para la provincia de Tenerife (2005); art. 10 del CC de la empresa Jofra (Hospital de la Merced de Osuna), S. A.

⁴⁵⁵ La proporción se ha calculado sobre la base de entender que 40 horas semanales equivalen a 1826,45 horas anuales, según lo estipulado por el Acuerdo Interconfederal de 1983 para 1984, teniendo en cuenta los 30 días de vacaciones y las 14 fiestas anuales.

⁴⁵⁶ Para obtener este resultado, se han calculado por un lado la duración de la jornada ordinaria computada en base anual y, por otro lado, la jornada ordinaria expresada en horas- semana.

⁴⁵⁷ Ordenanza disponible en el portal oficial de la limpieza profesional, www.1a3soluciones.com/DOCUMENTOS/OrdenanzaLabotal.htm.

Laboral a la actualidad, el sector ha experimentado un ligero incremento del tiempo de trabajo ordinario.

Para completar este epígrafe sobre la jornada ordinaria de trabajo, resta analizar la fijación de distintas jornadas ordinarias de trabajo en función de si la jornada se realiza en turno de día o de noche. Son pocos los convenios colectivos que ofrecen de forma genérica duraciones más cortas⁴⁵⁸ a los trabajadores que desarrollan su labor en turno de noche. Algunos otros, establecen jornadas en días alternos alargando la jornada⁴⁵⁹ de los días de trabajo. Normalmente, la rotación en los turnos hace así que este tipo de medida tuitiva de la seguridad y salud de los trabajadores no aparezca con frecuencia en el texto de los convenios. No obstante, este aspecto se analizará con mayor detenimiento cuando se desarrolle el epígrafe correspondiente a la turnicidad.

b) La distribución regular de la jornada como regla general del sector

La distribución de la jornada consiste, como se sabe, en la determinación del momento concreto de la prestación de trabajo. Esta puede estar presidida por una cierta regularidad en su desarrollo, determinadas horas a la semana, días al mes o meses al año, pero siempre las mismas. O bien, mediante convenio colectivo propio e impropio cabe establecer la *distribución irregular de la jornada a lo largo del año, esto es, que en unos días, semanas o meses se trabaje más que en otros*⁴⁶⁰. La distribución de la jornada se ajusta, por un lado, al horario, a la *determinación de los momentos precisos en que cada día se ha de entrar y salir al trabajo según la jornada, y sitúa, por tanto, con exactitud cuándo, dentro de cada día, la prestación es debida; se suma así a la prestación de tiempo determinado la prestación en tiempo determinado*⁴⁶¹; por otro, al calendario.

La elección de un modo u otro de distribución de la jornada afecta indiscutiblemente, por un lado, a la capacidad de readaptación del empresario de los momentos concretos de prestación en consonancia con las necesidades empresariales. En nuestro caso fundamentalmente, con las preferencias de servicio que muestran los clientes⁴⁶². Del lado de los trabajadores, la distribución de la jornada condiciona determinados aspectos tanto de la vida laboral como personal de los trabajadores. Respecto de la vida laboral, asuntos tales como la formación e incluso la diferenciación entre el tiempo de trabajo ordinario y extraordinario se ven seriamente afectados por la elección de una distribución regular e irregular de la jornada.

⁴⁵⁸ Art. 20 del CC para la Comunidad de Madrid (2003); art. 9 del CC para la provincia de Ourense (2003) (existe una diferencia de 196 horas anuales respecto de los trabajadores con turno diurno).

⁴⁵⁹ El único convenio colectivo que recoge esta forma es el CC para la empresa CLISA, de 31 de mayo de 2004.

⁴⁶⁰ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E., *Derecho del Trabajo*. Civitas, 23^a ed., Madrid, 2005, pp. 271-272.

⁴⁶¹ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E., *Derecho del Trabajo*. Civitas, 23^a ed., Madrid, 2005, pp. 277.

⁴⁶² Ejemplo de la incidencia de las preferencias de la empresa principal en la fijación del horario es el CC del personal de limpieza de LIMPIEZAS SERLIMA, S.A., que presta sus servicios en el Hospital Universitario VIRGEN DEL ROCÍO de Sevilla, B.O. de la provincia de Sevilla (2003). Su art. 7, apdo. 2º contiene que *dadas las especiales características del presente año 2003, debido a que el proceso de adjudicación del concurso público del servicio de limpieza del Centro Hospitalario (...), se encuentra en fase de adjudicación al momento de la firma del presente convenio colectivo, se acuerda que en el plazo de 1 mes, (...), la Empresa y el Comité de Empresa elaborarán el citado Cuadro Horario – Calendario Laboral correspondiente...*; también, art. 10 del CC de la empresa MACONSI, S. L. (CRD e IES Manoel Antonio de Vigo), de 14 de abril de 2004. *La empresa, después de la autorización del centro de que depende, y los representantes de los trabajadores/as podrán negociar un horario o una jornada distinta a la expresada en el apartado anterior cuando, por sus peculiaridades específicas, así se considere necesario, respetándose, en todo caso, la capacidad organizadora que corresponde a la empresa.*

El análisis de la regulación convencional de la distribución de la jornada se ceñirá principalmente a determinar la forma de distribución que han escogido los sujetos negociales y las consecuencias que se desprenden de dicha opción.

Un último apunte corresponde al ámbito donde este tipo de cláusulas cobra mayor protagonismo: los convenios colectivos de empresa. Los ámbitos superiores a la empresa en su mayor parte guardan silencio al respecto, a lo sumo reenvían esta regulación a la empresa o contienen prescripciones genéricas al respecto.

La tónica general de fijación de los días laborales en la semana se ajusta al arco temporal de lunes a viernes o de lunes a sábado. En este período los trabajadores deben realizar una serie de horas que oscilan entre 35 y 40 horas semanales, a razón de 7 horas diarias; una minoría de estos, establecen límites diarios insuperables, adoptando la cláusula de estilo de no superar las nueve horas diarias⁴⁶³. Por su parte, algunos convenios contemplan la posibilidad de trabajar los domingos y festivos. Para satisfacer estas demandas de servicio se adoptan dos posibilidades: una, contratar personal *ad hoc* para la limpieza en fines de semana o festivos; otra, extender la jornada a los trabajadores que despliegan normalmente su jornada de lunes a viernes. En estos últimos casos, se establecen una serie de posibilidades retributivas que van desde la compensación por tiempos de descanso retribuidos en la semana inmediatamente posterior; la acumulación de estos días a las vacaciones anuales reglamentarias; o su retribución.

Además se han detectado otros mecanismos de flexibilización del horario rígido de lunes a viernes, recogiendo la obligación de trabajar uno o dos sábados al mes.

Respecto del calendario laboral, documento donde se recoge el horario, los descansos, vacaciones anuales, festivos, la regulación convencional se reduce a las reglas de procedimiento y elaboración del mismo. Esta ausencia que se extiende también a los convenios colectivos empresariales tiene su lógica desde el momento que su contenido guarda estrecha relación con la actuación por parte de la Autoridad Laboral y de las Comunidades Autónomas y Municipios.

El contenido mínimo del calendario laboral se puede dividir en aquellos aspectos más generales como las festividades nacionales -período natalicio y Pascua, principalmente- y las festividades locales donde se encuentra ubicada, no ya la empresa subcontratada, sino la empresa principal. Otro componente importante del calendario corresponde a la fijación de las vacaciones anuales retribuidas, a sus períodos de colocación.

Independientemente del contenido convencional de estos aspectos del tiempo de trabajo, el mayor peso específico lo ostentan los mecanismos de elaboración y control del calendario laboral.

La mayor parte de las veces, el procedimiento previsto responde a la necesidad de pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores. No obstante, en algún caso, aparece la capacidad unilateral de la empresa de fijar el calendario laboral.

Hágase notar que en alguna ocasión, la modificación del horario o del calendario laboral es considerada como modificación sustancial de condiciones de trabajo, aplicando el régimen legal del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁶⁴.

⁴⁶³ Art. 8 del CC para la provincia de Segovia (2003).

⁴⁶⁴ Art. 10 del CC para la empresa Serlima, SA en el Hospital Universitario "Virgen del Rocío" de Sevilla (2003).

1.- Mecanismos consensuados y/ o unilaterales en la fijación irregular del calendario y horario

Como ya se ha podido advertir con la lectura del epígrafe anterior, en la regulación convencional del sector de limpiezas de edificios y locales no aparecen instrumentos de distribución irregular de la jornada. La corta duración de los contratos mercantiles entre la empresa principal y la contrata, así como las características de los centros donde se realizan la limpieza –horarios rígidos y necesidades de limpieza permanente- impiden la aparición de bolsas de horas de disponibilidad, que suele ser el recurso más utilizado para la distribución irregular de la jornada. En nuestro sector, la necesidad de servicio permanente ha sido resuelta con la introducción de tres turnos, de mañana, tarde y noche. De ahí que no se hayan encontrado estos instrumentos de distribución irregular de la jornada. En todo caso aparecen en la regulación convencional, sobre todo en el ámbito provincial, reglas procedimentales para alterar la jornada y el horario previamente pactado. Por tanto, más que hablar de los instrumentos convencionales de distribución irregular, dirigimos nuestra atención hacia los mecanismos para alterar las jornadas y los horarios.

Las reglas que permiten una alteración de la jornada, ya sea de su aspecto cuantitativo como cualitativo, se pueden dividir en dos categorías generales: mecanismos consensuados y mecanismos unilaterales.

En cuanto a los mecanismos consensuados que permitan el cambio de horarios, estos se recogen con mayor frecuencia en los convenios colectivos de ámbito provincial, donde precisamente no suele aparecer ni el horario, ni el calendario. Los contenidos sobre tiempo de trabajo en este ámbito están relacionados con la duración de la jornada y los descansos intrajornada o pausa para el bocadillo. Sin embargo, la importancia de este tipo de cláusulas reside en el mandato que realiza a la negociación de ámbito empresarial, no pudiendo ésta desmarcarse ni arbitrar mecanismos unilaterales de alteración de la jornada *lato sensu* (art. 84 LET).

La representación unitaria⁴⁶⁵ de los trabajadores suele ser la contraparte encargada de negociar o pactar las modificaciones oportunas en esta materia, en defecto de acuerdo, en extrañas ocasiones, se suele hacer referencia a la necesidad de acudir a la Jurisdicción Social para solventar estas desavenencias⁴⁶⁶.

Los convenios colectivos de empresa son también, por lo general, partidarios de acoger este tipo de fórmulas consensuadas para modificar la jornada o el horario previamente pactado.

En algunos casos aislados se contemplan mecanismos unilaterales⁴⁶⁷ o que llaman a la voluntad de las partes⁴⁶⁸ para alterar la regulación convencional o se menciona la posibilidad de distribución irregular de la jornada pero sin establecer ningún mecanismo concreto⁴⁶⁹ o bien con referencias vagas a una preceptiva autorización⁴⁷⁰.

c) Trabajo extraordinario: duración, cómputo, compensación y/o retribución

⁴⁶⁵ Art. 23 del CC para la provincia de Guadalajara (2003); art. 18 del CC para la provincia de León (2003); art. 8 del CC para Álava, (2003); art. 15 del CC para la provincia de Albacete (2003); art. 10 del CC para la empresa Jofra, S.A. (Hospital de La Merced de Osuna), de 10 de febrero de 2004.

⁴⁶⁶ Ejemplo de esta remisión a la Jurisdicción Social, en defecto de acuerdo entre la representación unitaria y la empresa, art. 23 del CC para la provincia de Guadalajara (2003).

⁴⁶⁷ Art. 8 del CC para la provincia de Burgos (2003); art. 15 del CC para Tenerife (2003); art. 8 del CC para Galicia (2003).

⁴⁶⁸ Art. 7 del CC para la empresa Serlima, SA (Hospital “Virgen del Rocío” de Sevilla), de 2 de abril de 2003.

⁴⁶⁹ Art. 20 del CC para la Comunidad de Madrid (2003).

⁴⁷⁰ Art. 42 del CC para la Comunidad de Cataluña (2003).

La consideración de trabajo extraordinario se encuentra íntimamente relacionado con la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (art. 35.1 LET). Ya se había apuntado en el epígrafe anterior la importancia de la determinación, cuantitativa y cualitativa, de la jornada ordinaria de trabajo como frontera para comenzar a computar la jornada extraordinaria. En este sentido, hemos ya analizado que el sector objeto de estudio se mueve en unos parámetros de regularidad y seguridad en la determinación de la jornada ordinaria de trabajo, por lo que a priori ya se puede avanzar una relativa simplicidad a la hora de distinguir uno y otro tipo de jornada⁴⁷¹.

En efecto, los convenios colectivos del sector de limpiezas de edificios y locales no ofrecen dificultad alguna en la identificación del tiempo de trabajo extraordinario. Más aún cuando cierto número de convenios colectivos, normalmente provinciales, suelen incluir cláusulas que consideran la décima hora de trabajo como extraordinaria⁴⁷², salvando la dificultad de calificar el tiempo extraordinario a raíz de la desaparición del límite diario como norma de derecho necesario relativo, correspondiente a la reforma flexibilizadora del mercado de trabajo operada en 1994.

Como caracterización general, se debe iniciar con una referencia general a la prohibición parcial o total de la realización de horas extraordinarias. De existir, el número de horas extraordinarias, en la regulación convencional, siempre respeta el límite legal del art. 35 LET. Incluso en algunos casos, dicho tope máximo viene rebajado sustancialmente⁴⁷³. Otro aspecto común en la regulación convencional del sector es la realización de una tipología de horas extraordinarias, que entre los propios convenios no coincide. Es decir, existe una cierta confusión en la calificación de las horas extra⁴⁷⁴, producto quizá de la redacción farragosa del correspondiente precepto legal y de lo estipulado por el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva, suscrito el 11 de enero de 1980 por los sindicatos UGT y USO de un lado y la CEOE de otro⁴⁷⁵. El Acuerdo Nacional de Empleo, de junio de 1981, cumplió una función didáctica en este sector sirviendo como incentivo a la reducción o supresión de las horas extraordinarias.

Por regla general, los convenios colectivos –independientemente del ámbito de negociación– tienden a aceptar sólo las horas extraordinarias que surjan como consecuencia de la reparación de siniestros, accidentes imprevistos, ausencias al trabajo inesperadas⁴⁷⁶. Con menor frecuencia se recoge la posibilidad de realizar horas extraordinarias por motivos de excesos de pedidos o aumentos de la producción⁴⁷⁷.

⁴⁷¹ A pesar de lo dicho, nos hemos topado con algún convenio colectivo que abre la puerta al debate de las horas complementarias, advirtiendo que aunque se supere la jornada ordinaria semanal –en este caso fijada en 37,30 horas– no tendrán la consideración de horas extraordinarias las que no superen el límite anual. Art. 10 del CC para la empresa MACONSI, S. A. (CRD e IES Manoel Antonio de Vigo), de 2 de julio de 2003.

⁴⁷² Algún ejemplo de esto son el art. 32 del CC para la Comunidad de Madrid (2002); art. 32 del CC para la provincia de Guadalajara (2003).

⁴⁷³ El CC para Santa Cruz de Tenerife (2003) estipula un límite de 60 horas anuales de trabajo extraordinario, habiendo suprimido el uso de las horas extra habituales y estructurales; por su parte el CC para la provincia de Sevilla (2003) fija diferentes módulos-límite: 2 horas diarias, 10 mensuales y 50 anuales; en los mismos términos el CC para la empresa Jofra, S. A. (Hospital de La Merced de Osuna), de 27 de febrero de 2004.

⁴⁷⁴ Por ejemplo, en cuanto a la calificación de las horas estructurales para el CC para la provincia de Badajoz (2003), define como hora extraordinaria estructural la dedicada a reparación de siniestros; mientras, el CC para la provincia de A Coruña (2002), califica las estructurales como aquellas que responden a incrementos o puntas de producción o pedidos imprevistos.

⁴⁷⁵ Un completo estudio sobre la clasificación de las horas extraordinarias, en M. DE LA FUENTE LAVÍN, *El régimen jurídico de las horas extraordinarias*. Comares, Granada, 2002, pp. 67 y ss.

⁴⁷⁶ Art. 21 del CC para la provincia de Badajoz (2003); art. 32 del CC para la Comunidad de Madrid (2002); art. 14 del CC para la empresa Limpieza Pisuergra Grupo Norte, Limpisa, S. A. (Hospital Nicolás Peña), de 8 de marzo de 2004.

⁴⁷⁷ Art. 22 del CC para la provincia de A Coruña (2002); art. 9 del CC para la provincia de Castellón (2003).

El modo de computar las horas extraordinarias, a efectos retributivos y del límite máximo establecido, concuerda con la creación de un registro diario que semanalmente se de traspaso al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores.

En cuanto a la forma en que vienen retribuidas este tiempo de trabajo extraordinario, se prevé ambas formas de retribución: compensación por tiempo de descanso y retribución en metálico. A pesar de contemplarse ambas formas de retribución, se puede afirmar que existe una cierta preferencia entre los agentes negociales a retribuir en metálico este trabajo. Por lo que el impacto de la fórmula compensatoria en tiempo de descanso no termina de tener una buena acogida en el sector. En uno u otro caso, normalmente se establecen incrementos en la retribución del trabajo extraordinario que oscilan entre el 30%, 50% y 75%. De forma anecdótica, han aparecido incrementos del 2,5%⁴⁷⁸ o del 200%⁴⁷⁹. La norma general del sector es la de recompensar el trabajo extraordinario por encima del valor de la hora extraordinaria.

Esto último nos lleva a abordar otro de los temas que, con menor frecuencia esta vez, se incluyen en el texto de los convenios: la especificación del valor de la hora extraordinaria. Y es aquí donde aparecen regulaciones heterodoxas⁴⁸⁰, que en ocasiones no se ajustan al mínimo equivalente de la hora ordinaria. No obstante lo dicho, por regla general los convenios hacen alusión al valor de la hora ordinaria, entendiendo por tal el resultado de la división del salario anual entre el total de horas anuales trabajadas⁴⁸¹. Ninguna dificultad se opone cuando la modalidad escogida es la de la compensación con tiempos de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extra. La diferente mayoración es el único dato que cambia en la regulación de los diferentes convenios colectivos, que como regla general siempre es superior a la hora ordinaria y que varía entre el 30%, 50% y el 75%.

Como conclusión a este apartado simplemente destacar el carácter marginal del tiempo de trabajo extraordinario en la regulación convencional del sector, que como se ha tenido ocasión de comprobar se alinea con aquellas posiciones que rechazan este tipo de trabajo.

III. TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD.

El epígrafe que nos disponemos a desarrollar, ritmo de trabajo (turnos) y trabajo nocturno quizá sea el aspecto más característico de la regulación convencional del tiempo de trabajo en el sector de la limpieza de edificios y locales. La continuidad en el servicio de limpiezas, las veinticuatro horas del día, y la fijación de parte empresarial de los turnos, la rotación de los trabajadores y la contratación de personal para realizar determinados turnos de trabajo –concretamente, turnos de noche, en fines de semana y festivos- son las especificidades que ocuparán este apartado.

Nótese que cuando se desarrolló el apartado de la distribución de la jornada, se partía de la regularidad de ésta como regla general de la regulación convencional del sector. Y es que la flexibilidad interna buscada por el empresariado de este sector en materia de tiempo de trabajo viene conseguida a través de la estipulación de tres turnos, divididos en dos

⁴⁷⁸ Art. 22 del CC para la provincia de A Coruña (2002).

⁴⁷⁹ Art. 21 del CC para la provincia de Badajoz (2003).

⁴⁸⁰ Normalmente este tipo de regulaciones se corresponden con la fijación para todas las categorías profesionales un valor fijo a tanto alzado del precio de la hora extraordinaria. Por ejemplo, el CC para la provincia de Segovia (2003), establece el valor de la hora extraordinaria en 6,05 euros; el CC para la provincia de Guadalajara (2003), en 5,68 euros o; el CC para la provincia de Pontevedra (2003), en 5,68. Es decir, todos estos convenios colectivos no tienen en cuenta el valor de la hora ordinaria para establecer el correspondiente de la hora extraordinaria. Por lo tanto, serían cláusulas nulas.

⁴⁸¹ CC para Santa Cruz de Tenerife, (2003); CC para la Comunidad de Madrid (2002).

categorías generales, diurnos (mañana y tarde) y nocturnos. A estas categorías generales cabe sumar la realización de turnos de trabajo en fines de semana y festivos.

Por su parte, la regulación de los convenios colectivos sobre el trabajo nocturno ocupa también un lugar importante en la caracterización del tiempo de trabajo del sector. Sin embargo, ciertos aspectos importantes de esta institución escapan del ámbito de estudio del tiempo de trabajo. Aspectos tales como la retribución del trabajo nocturno y la especial protección de la seguridad y salud del colectivo de trabajadores que presta sus servicios durante el turno de noche, encontrarán su desarrollo en otros capítulos de este estudio como el salario o la prevención de riesgos laborales.

a) Turnos, duración y tipos de horarios

La estipulación de turnos de trabajo ha sido una nota predominante en la regulación sectorial, ya la Ordenanza Laboral, en su art. 34, establecía una jornada de trabajo de 36 horas semanales de duración, que podría ser dividida diariamente en dos o tres turnos de trabajo.

La especial configuración del sector, dominado por la presencia de contratistas y subcontratistas provoca que la regulación de esta materia se ajuste, como ya habíamos observado en otro lugar, a las necesidades, preferencias y características del centro de trabajo de la empresa principal o cliente. Es decir, cualquier alteración del régimen de turnos del centro de trabajo de la empresa principal afectará sin remedio de causa a los trabajadores de limpiezas. Tanto es así, que en algunos convenios colectivos el ámbito subjetivo de éste en materia de tiempo de trabajo se extiende a categorías profesionales diversas de las propias del servicio que en este estudio se analizan.

La importancia del ritmo de trabajo en el sector es primordial, ya que se deben cubrir un servicio de veinticuatro horas diarias todos los días de la semana. A estos efectos, antes de analizar la regulación convencional concreta, se ha detectado un paralelismo entre el régimen de turnos y la configuración de la plantilla. Normalmente, los turnos diurnos (mañana y tarde) se cubren por trabajadores indefinidos a tiempo completo, salvo en aquellos casos donde se establece un sistema obligatorio de turnos rotativos. Por su parte, los turnos de noche se prestan la mayor de las veces por trabajadores indefinidos a tiempo parcial que no conocen de otro turno que no sea el de noche. La característica, por ende, de estos turnos es la reducción de la jornada de trabajo. Esto no impide que la plantilla a tiempo completo, en algunos supuestos, no pueda realizar turnos de noche, pero son casos excepcionales como se verá más adelante.

Por último, en esta introducción sobre las relaciones entre los turnos de trabajo y la conformación de las plantillas, se ha observado como la prestación de servicios en fines de semana y festivos también genera una especialidad en la configuración de las plantillas. Es decir, de nuevo trabajadores a tiempo parcial (en esta ocasión de carácter vertical) suelen cubrir estos servicios sin que ello impida que los trabajadores a tiempo completo puedan excepcionalmente realizar dichos turnos.

La regulación convencional, una vez más, se puede dividir en función del ámbito de negociación. Los convenios colectivos sectoriales autonómicos y provinciales como regla general guardan silencio o realizan regulaciones genéricas⁴⁸² referentes a la forma de compensar los excesos de jornada o la mayor onerosidad que supone para los

⁴⁸² Así, el CC para Catalunya (2003), hace referencia en su art. 32 a la compensación del trabajo realizado en festivos, exceptuando de dicha compensación a los trabajadores con turnos rotativos; el CC para la provincia de Soria (2003), establece un plus para los trabajadores que no presten servicios en domingos o festivos, pero que por necesidades extraordinarias se vean obligados a realizar trabajo en estos días (art. 16); en este mismo sentido, CC para Illes Balears (2003), art. 16; CC para Palencia (2002).

trabajadores que normalmente desarrollan su actividad de lunes a viernes o de lunes a sábados, la realización del servicio en domingos y festivos. La excepcionalidad de la medida parece tal, que solo en muy pocas ocasiones se establecen límites o prohibiciones al respecto⁴⁸³. Si bien podría haber otra interpretación en línea con una cierta desregulación convencional de esta materia y, por tanto, a discreción del empresario, no parece que haya sido ésta la intención de los sujetos negociadores. La aparición de trabajadores que sólo trabajan en estos días, domingos y/ o festivos, niega esta interpretación desreguladora.

Los convenios colectivos de ámbito empresarial si realizan una regulación más creativa y ajustada a las necesidades del servicio. Nos detendremos con mayor calma en la relación existente entre la cobertura de las necesidades del servicio, a través de la fijación de los turnos, y la composición de la plantilla. Las opciones posibles se encuadran en dos; por un lado, la fijación de turnos rotativos que afectan a todos los trabajadores de la plantilla⁴⁸⁴; por otro, la distribución de turnos de trabajo en función de la tipología contractual de cada trabajador. Un ejemplo repetido⁴⁸⁵ y que merece ser reproducido aquí es el de algunos convenios colectivos de empresa que contemplan una diferenciación entre turnos durante la semana/ trabajadores a tiempo completo y turnos de fin de semana-trabajadores a tiempo parcial. Es decir, los turnos de lunes a viernes con la especificación horaria correspondiente y los turnos de fin de semana. Estos últimos, a su vez, se dividen en dos grupos (grupo A: Viernes, 7 horas; Sábado, 6 horas; Domingo, 6 horas; y un lunes cada cuatro semanas de 7 horas; grupo B: Sábado, 6 horas; Domingo, 6 horas; Lunes, 7 horas; y un Viernes cada cuatro semanas de 7 horas) que parece cumplir, además del servicio de fin de semana, una función de refuerzo un día entre semana al mes, ya sea por exigencias de la empresa, ya para liberar un día para poder disponer la empresa de tiempos de descanso para aquellos trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes con algún exceso de jornada. En cualquier caso, este tipo de organización de los turnos y de las plantillas se ajusta con el tenor literal del art. 36.3 *in fine* LET, donde se permite que *las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.*

Otras materias objeto de regulación son la previsión del procedimiento de cambio de turnos y modalidades de turnos, que en su mayoría responde a un procedimiento de concesión del turno por orden de petición y consensuado con la representación unitaria de los trabajadores⁴⁸⁶. La duración de la jornada en función del turno trabajado es otro aspecto que se repite en la regulación convencional. En este sentido, cabe apreciar la menor duración de los turnos de noche, ya sea porque diariamente se trabajan menos

⁴⁸³ Un ejemplo de esta regulación atípica, art. 16 del CC para la provincia de Soria (2003). En éste se establece la prohibición de trabajar dos domingos consecutivos.

⁴⁸⁴ Art. 7 del CC para la empresa Vulcarol, S. L. (Mina de Endesa nas Pontes de Gracia Rodríguez), de 1 de septiembre de 2003, donde la empresa designa qué trabajadores cubren los diferentes turnos, con especial hincapié en la satisfacción de las necesidades de fin de semana y festivos; art. 14 del CC para la empresa CLISA, S. A. (Hospital Severo Ochoa), de 31 de mayo de de 2004, donde la especificidad reside en el mecanismo de cambio de turno que afecta por igual a todos los trabajadores; art. 11 del CC para la empresa Jofra, S. A. (Hospital de La Merced de Osuna), de 27 de febrero de 2004, que habla de la rotación de turnos para todos los trabajadores y establece un mecanismo consensuado de fijación de estos, dejando la posibilidad a los trabajadores para que entre ellos puedan intercambiarse turnos, incluso aquellos de fines de semana y festivos.

⁴⁸⁵ El ejemplo que se toma como referencia y que se repite con cierta frecuencia es el del art. 7 del CC para la empresa Serlima, S. A. (Hospital "Virgen del Rocío" de Sevilla), de 25 de septiembre de 2003.

⁴⁸⁶ Art. 14 del CC para la empresa CLISA, S. A. (Hospital Severo Ochoa), de 31 de mayo de 2004; art. 11 del CC para la empresa Jofra, S. A. (Hospital de La Merced de Osuna), de 27 de febrero de 2004; art. 16 del CC para la empresa Servicios Extremeños, S. A. (Centro Hospitalario "Virgen del Puerto" de Plasencia), de 11 de noviembre de 2003. Además este convenio de empresa recoge el número de trabajadores que cada turno debe tener.

horas que en el resto de turnos, ya porque se establezcan distribuciones irregulares⁴⁸⁷ de la jornada que en cómputo semanal sea inferior a la jornada de los trabajadores diurnos.

Un último comentario residual referente a la atribución de turnos y los nuevos ingresos en la plantilla. La regulación convencional alude a una atribución rígida del turno de tarde a estos nuevos trabajadores, que no parece responder a ningún criterio, pero que sin embargo se repite con alguna frecuencia⁴⁸⁸.

b) Trabajo nocturno: configuración y especialidades

La regulación convencional del trabajo nocturno, a diferencia de lo que se dijo para el trabajo a turnos, encuentra una regulación muy homogénea tanto en la empresa como en ámbitos geográficos superiores –provincial, autonómico-. Además de esta homogeneidad en el contenido de la regulación de esta institución, cabe resaltar su apego a la letra de la ley y su escasa relevancia dentro del sector, a pesar de utilizarse con gran frecuencia el recurso al trabajo nocturno.

La mayor preocupación de la regulación convencional tiene que ver con su determinación temporal, la retribución de esta jornada y algún aspecto de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, en este epígrafe, sólo se van a tratar los aspectos más relacionados con su configuración o determinación, así como las especialidades que en algunos convenios colectivos se recogen. Reenviamos a los epígrafes correspondientes, salario y prevención de riesgos laborales, el estudio complementario de esta figura.

Ya se ha tenido ocasión de comentar al hilo del trabajo a turnos, como una de sus características principales es la presencia de una jornada menor que los turnos de mañana y tarde. En muchas ocasiones esta reducción de jornada se combina con cláusulas de distribución irregular de la jornada. Dentro de la propia semana, trabajando diez horas diarias en jornadas alternas; o estableciendo semanas alternas de cuatro y tres días de prestación.

La consideración del trabajo nocturno toma como criterio para su determinación la banda horaria en la que se desenvuelve la jornada. Así, el art. 36.1 LET considera tal el realizado entre las diez de la noche y la seis de la mañana. Regla esta que ha de complementarse con el último inciso del propio 36.1 LET, es decir, aquel trabajador que preste servicios al menos tres horas entre las 22,00 h y las 6,00 h o aquel que realice en este horario como mínimo un tercio de su trabajo anual.

La regulación sectorial no varía significativamente de la legal en el apartado de la determinación de la banda horaria que configura el trabajo nocturno⁴⁸⁹.

Sí que presenta un matiz a resaltar, como es la prestación de trabajo de un número de horas mínimo para tener la consideración jurídica de trabajo nocturno. Nos estamos refiriendo al número de horas que como mínimo el trabajador debe prestare en la banda horaria establecida a tal efecto. La regulación convencional guarda un silencio que conviene romper en este momento, ya que la inmensa mayoría de los convenios colectivos

⁴⁸⁷ Art. 10 del CC para la empresa CLISA, S.A (Hospital Severo Ochoa), de 31 de mayo de 2004, que establece la duración de la jornada nocturna en 10 horas en días alternos; o el art. 10 del CC para la empresa Jofra, S. A. (Hospital de La Merced de Osuna), de 27 de febrero de 2004, donde se establecen semanas alternas, una de cuatro días y de diez horas cada uno; otra, de tres días y diez horas diarias.

⁴⁸⁸ Véase art. 8 del CC para la empresa Serlima, S.A. (Hospital Universitario “Virgen del Rocío” de Sevilla), de 25 de septiembre de 2003.

⁴⁸⁹ Algún convenio colectivo de empresa, amplía en dos horas la banda horaria, pasando a considerarse trabajo nocturno aquel que se realice desde las 21,00h a las 7,00h. Art. 7 del CC para la empresa Serlima, S.A. (Hospital Universitario “Virgen del Rocío” de Sevilla), de 25 de septiembre de 2003.

examinados hacen referencia a un mínimo de cuatro horas de trabajo entre las 22,00h y las 6,00h para hacer efectivo el complemento de nocturnidad. Es decir, que si se trabajasen menos de cuatro horas el complemento de nocturnidad se pagaría a prorrata según las horas trabajadas en la mencionada franja horaria. Por el contrario, a partir de la cuarta hora de trabajo, dentro de la especificidad horaria, se tiene derecho a la percepción completa de dicho complemento salarial. Este que es un tema perteneciente al salario, despierta curiosidad en este momento por su relación con el art. 36.1 *in fine* LET. Ante la omisión ordenadora de este aspecto del trabajo nocturno, cabe preguntarse si cuando se hace referencia a las cuatro horas de trabajo en la franja horaria determinada, también se ha de entender este límite para la determinación de quién sea en su caso trabajador nocturno. Entendemos que no. Simplemente este límite de las cuatro horas de trabajo en período nocturno tiene que ver con el reenvío que el art. 36.2 LET hace a la negociación colectiva para la determinación de la retribución específica del trabajo nocturno. Por lo demás, se ha de tener como válida, en ausencia de regulación convencional, la prescripción legal de las tres horas en el período de referencia o a la realización de al menos un tercio de la jornada anual en horario nocturno.

IV. DESCANSOS Y PERMISOS O LICENCIAS.

Hasta aquí se han analizado los diferentes aspectos de la regulación del tiempo de trabajo, ahora toca el turno a la regulación convencional de los tiempos de libre disposición del trabajador que han de considerarse a los efectos de este estudio como tiempos que juegan en favor de una determinada distribución del tiempo de trabajo⁴⁹⁰.

No sólo hay que tomar en cuenta el valor cualitativo de los tiempos de libre disposición del trabajador, sino también su aspecto cuantitativo. El incremento de estos tiempos incide directamente en la *quantum* del tiempo de trabajo. Sin embargo, las posibilidades a este respecto son mínimas, ya que por mucha fuerza que tuviera la negociación colectiva en un determinado sector productivo, los incrementos de los tiempos de descanso no llegarían a alcanzar cotas que supongan una verdadera reducción de los tiempos de trabajo. De otro, lado como ha afirmado la doctrina científica, la determinación del tiempo de libre disposición del trabajador no se opone a la determinación de la cantidad de tiempo que el trabajador debe prestar para obtener su salario. Por el contrario, aquéllos responden a una conquista social, que hoy en día puede verse truncada por el juego de fuerzas entre los aspectos cuantitativo y cualitativo del tiempo de trabajo⁴⁹¹.

De este modo, se debería realizar un recorrido por los descansos de los que goza el trabajador durante la realización de su jornada diaria, entre jornadas de trabajo, semanal y las vacaciones anuales. Sin embargo, la *pausa para el bocadillo* y el descanso entre jornadas no se analizarán en este apartado por diferentes motivos. Para el primero, su regulación se analizó con ocasión de la regulación convencional de la jornada ordinaria de trabajo, ya que aquél incide en el *quantum* de la jornada al considerarse la mayoría de las ocasiones como tiempo de trabajo efectivo. El descanso entre jornadas no merece para los negociadores especial interés, no incluyéndose en el texto de los convenios colectivos por lo que habrá de entenderse que el mínimo legal –doce horas- es la regla que rige en el sector. Por tanto, el estudio de la regulación convencional del los tiempos de descanso se ceñirá al descanso semanal y a las vacaciones anuales.

Además, este apartado se completará con un repaso sobre las figuras de los permisos o licencias y las excedencias.

a) Descanso semanal y vacaciones anuales

El art. 37.1 LET fija la duración del descanso semanal en un día y medio ininterrumpido que, como regla general, se disfrutará la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo. El precepto legal prevé asimismo la posibilidad de acumular este descanso en períodos de referencia de hasta catorce días. El carácter de norma de derecho necesario relativo permitiría a la negociación colectiva una regulación convencional de superación de los mínimos legales.

En este sentido, el sector de las limpiezas de edificios y locales presenta para este asueto una regulación bastante apegada a la letra de la ley. Los diferentes ámbitos convencionales no presentan diferencias reguladoras relevantes, por lo que su análisis se llevará a cabo de forma conjunta. La preferencia de origen legal de los días en los que se disfruta éste, por regla general, coinciden con la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo. No obstante, se incluyen cláusulas que permiten el disfrute de este descanso en otros días por la necesidad del servicio de trabajar los fines de semana.

⁴⁹⁰ Por todos M.R. ALARCON CARACUEL, M. R., *La ordenación del tiempo de trabajo*. Tecnos, Madrid, 1988, pp. 54 y ss. Más recientemente J.E. LOPEZ AHUMADA, *Descansos laborales y tiempo de trabajo*. CES, Madrid, 2004, pp. 23 y ss.

⁴⁹¹ H. MERINO SENOVILLA,, *Anuario de negociación colectiva* 1998. UGT, Madrid, 1999, pp. 216-218.

Hay que recordar en este punto, la especial conformación de las plantillas de este sector derivada del art. 36.3 *in fine* LET. Y es que la presencia de equipos de trabajo para la realización de los servicios de limpieza sólo en fines de semana, relega este tipo de cláusulas mencionadas a un uso residual. Buena prueba de ello es la escasa regulación en este sentido. Por lo demás, la regulación convencional no prevé la posibilidad de acumular el descanso semanal en períodos de hasta catorce días. La necesidad de un servicio continuo explicaría la ausencia de esta posibilidad ordenadora del descanso semanal. La duración de este descanso varía entre un día y medio y dos. En cualquier caso, se puede afirmar como regla general que la duración de éste es de un día y medio.

Por su parte, la regulación convencional de las vacaciones anuales ofrece una un mayor interés. Ya se señalaba la importancia de los tiempos de descanso como períodos de no prestación de servicios, es decir, como mecanismos que informan también la distribución de la jornada. A este respecto, la regulación convencional –indistintamente, de ámbito empresarial o superior– eligen como disfrute de las vacaciones anuales el período estival (normalmente de junio a septiembre o de julio a septiembre)⁴⁹². Las características de las empresas donde finalmente se prestan los servicios de limpieza, por ejemplo centros públicos de enseñanza, permiten que las vacaciones anuales se gocen en los meses de verano de forma generalizada por toda la plantilla. En otros casos, donde la actividad de la empresa en la que se prestan los servicios de limpieza no se ven interrumpidos durante el verano, la ausencia de trabajadores se suple con la contratación de trabajadores fijos discontinuos⁴⁹³ o la previsión de retenes⁴⁹⁴ y servicios mínimos de guardia.

Otro aspecto relevante de la regulación convencional de las vacaciones anuales es su duración, que en la mayoría de los casos se establece en 31 días naturales. Este período vacacional se desarrollará de forma continuada en la mayoría de los casos⁴⁹⁵. Para su cómputo, se introducen algunos supuestos que alteran la forma de computar este período. Nos estamos refiriendo a los supuestos en los que el trabajador, poco tiempo antes de comenzar el disfrute de las vacaciones o durante su disfrute de las mismas, se coloca en situación de Incapacidad Temporal. Para estos casos, con alguna excepción, se pospone el comienzo de las mismas a la recuperación o alta médica del trabajador⁴⁹⁶.

Asimismo, la coincidencia de las vacaciones con días de fiesta nacional o local no computarán a efectos del límite máximo de duración, sino que se acumulan a éstas.

Pero, ¿cuándo nace el derecho de vacaciones anuales retribuidas? La regla convencional general es la de acumular un año de antigüedad en la empresa para poder disfrutar del mes natural de vacaciones retribuidas. Vista la presencia de un alto número de trabajadores temporales, motivado por la duración de la relación mercantil entre la empresa principal y la contratada, se han fijado reglas de disfrute de las vacaciones para los trabajadores temporales. Básicamente, el disfrute de unas vacaciones proporcionales al tiempo de antigüedad del trabajador en la empresa. Para dicho cómputo, normalmente se toma el año natural como medida de dicha antigüedad, aunque se han encontrado otras

⁴⁹² La mayoría de convenios colectivos incluyen este arco temporal como momento preferente de disfrute de las vacaciones anuales.

⁴⁹³ Por ejemplo, el art. 10 del CC para Alava (2003).

⁴⁹⁴ Art. 7 del CC para la empresa Vulcarol, SL (Mina de Endesa nas Pontes de García Rodríguez), de 2003; art. 13 del CC para la empresa Maconsi, SL, en los CRD e IES Manoel Antonio de Vigo (2004).

⁴⁹⁵ En alguna ocasión se prevé la posibilidad de fraccionar las vacaciones, art. 19 del CC para Extremadura (2004); art. 14 del CC para Cádiz (2003).

⁴⁹⁶ Art. 10 del CC para Alava (2003); art. 22 del CC para Palencia (2002); art. 12 del CC para A Coruña (2003); art. 13 del CC para la empresa Maconsi, SL en los CRD e IES Manoel Antonio de Vigo (2004); art. 11 del CC para la empresa Serlima, SA en el Hospital Universitario “Virgen del Rocío” de Sevilla (2003)

modalidades que presentan como aspecto más novedoso la posibilidad de acumular y disfrutar en el año natural inmediatamente posterior al de inicio de la prestación laboral.

El plazo de la anualidad juega un papel decisivo en la regulación convencional. En algunas ocasiones como la necesidad de un año de servicios como plazo de espera para su disfrute, aplicación de la teoría de la postanualidad⁴⁹⁷ de las vacaciones; en otras, como marco de ejercicio o consumación de las mismas (intraanualidad)⁴⁹⁸; en pocas ocasiones, se produce una regulación interanual de las vacaciones⁴⁹⁹, que permitiría el disfrute de las mismas en la anualidad sucesiva en la que se produce la prestación de servicios⁵⁰⁰.

El mecanismo de fijación del calendario de vacaciones se corresponde con el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, normalmente durante los tres primeros meses del año. Este calendario laboral admite modificaciones con un tiempo de antelación, normalmente dos meses antes del disfrute de las mismas, que se acuerdan por vía individual (correspondiendo la fijación de quince días a la empresa y de otros tantos al trabajador). El trabajador tiene el derecho de conocer con un tiempo de antelación mínima su período vacacional, que de forma generalizada se fija en dos meses.

Otro tema relevante en la regulación convencional de las vacaciones anuales es el de su retribución que, excepto en casos muy particulares, equivale a una mensualidad ordinaria cualquiera. Dependiendo de la estructura salarial contenida en los convenios se hace referencia a la inclusión de unos u otros complementos salariales, además del salario base.

Dos últimos aspectos restan por analizar, aspectos motivados por la especial caracterización de este sector. Por un bdo, los efectos sobre las vacaciones anuales en los frecuentes casos de subrogación empresarial, donde principalmente se establece un reparto de obligaciones en esta materia entre la empresa cesante y la cesionaria⁵⁰¹.

Por otro, el supuesto en que el trabajador presta servicios de limpieza en dos o más empresas. En este caso, la regulación convencional establece que le corresponde la fijación de las vacaciones anuales a la empresa donde aquel presta una mayor jornada de trabajo o tenga una vinculación más antigua⁵⁰².

b) Permisos retribuidos y no retribuidos

La regulación convencional de los permisos es muy prolija y reglamentista dando lugar a un número grande de situaciones en las que el trabajador se ausenta, conservando el derecho a remuneración solo en algunos casos. Los supuestos de hecho que originan estos permisos, retribuidos o no, son los del art. 37. 3 LET.

⁴⁹⁷ Así, art. 23 del CC para Madrid (2003); CC para Albacete (2003); CC para Cádiz (2003)

⁴⁹⁸ En este sentido, cabría citar la inmensa mayoría de convenios colectivos del sector, excepto los relacionados con los convenios que incluyen prácticas de interanualidad.

⁴⁹⁹ Véase el art. 59 del CC para Cataluña (2005), donde se permite la opción entre la retribución de la parte proporcional de vacaciones cuando no se haya acumulado un año de servicios en la empresa o; la acumulación de los días correspondientes que se disfrutarían en el año próximo.

⁵⁰⁰ Por todos, A. BEJARANO HERNANDEZ, *El derecho a vacaciones anuales retribuidas*. Comares, Granada, 2002, pp. 29-46.

⁵⁰¹ Por ejemplo, art. 23 del CC para Madrid (2003), donde se establece que en estos casos a la empresa saliente le corresponde soportar la obligación de la retribución de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas o el descanso de los días correspondientes.

⁵⁰² Art. 59 del CC para Catalunya (2005); art. 23 del CC para Madrid (2003); art. 10 del CC para Alava (2003); art. 22 del CC para Palencia (2002).

Creemos que la utilidad del análisis de esta materia reside en la concreción de las tendencias generales del sector, por lo que se describirán cuáles son éstas, así como ciertos aspectos que por su contenido más creativo o novedoso merezcan atención. Así, distinguiremos entre permisos retribuidos y no retribuidos.

PERMISOS RETRIBUIDOS:

- Por matrimonio o unión de hecho. La regulación convencional en este sentido se concentra en establecer una duración de dicho permiso que oscila entre 15 días y un mes. La novedad más significativa es el reconocimiento de este permiso a las parejas de hecho. Eso sí, a éstas para la concesión del permiso se les exige un certificado de convivencia o la inscripción en el registro de parejas de hecho *ad hoc*.
- Traslado del domicilio habitual. La duración del permiso varía entre uno y tres días. La única mención destacable de la regulación convencional es relativa al preaviso que debe el trabajador al jefe de planta. Dicho preaviso debe contar una antelación mínima de una semana.
- Deber inexcusable de carácter público y personal. La duración de este permiso, como su carácter retribuido varían sensiblemente de unos convenios a otros. Así la generalidad de convenios contemplan una duración incierta en función del deber público que se atienda. El carácter retribuido de este permiso es la tónica general de la regulación convencional. Cuando la duración del permiso exceda de un cierto tiempo, algunos convenios colectivos contemplan la posibilidad anunciada por el art. 37.3.d) LET de pasar a una situación de excedencia forzosa.
- Realización de funciones sindicales. Son muy pocos los convenios que incluyen esta modalidad de permiso. Cuando lo hacen es de forma muy genérica y con la única previsión de la comunicación con anticipación de al menos un mes.
- Exámenes prenatales y asistencia a técnicas de preparación al parto. La consideración de estos permisos es de tiempo de trabajo efectivo. Su duración es variable, teniendo como regla general la necesidad del trabajador.
- Lactancia. Las trabajadoras cuando tengan un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. En algunas ocasiones, se amplía el derecho permitiendo esta licencia a las madres con hijo de hasta doce meses, a razón de hasta dos horas diarias.
- Por consulta médica: Con una duración de 20-30 horas anuales fraccionables. La justificación de este permiso tendrá lugar una vez girada la consulta médica con el correspondiente certificado.
- Asuntos propios: No se requiere justificación, pero sí preaviso con una o dos semanas de antelación. La duración anual de este permiso está fijada en diez días.
- Fallecimiento o enfermedad de cónyuge o parientes. Uno o dos días en caso de fallecimiento, dependiendo si el infortunio se produce en el lugar de residencia o distinto. Para la atención por enfermedad, al cónyuge o pariente de hasta tercer grado, se recogen permisos de hasta quince días. En algunos convenios cuando se habla del cónyuge, se introduce la aclaración de que se entenderá también por cónyuge a la pareja de hecho.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

- Por razones de guarda legal por hijo menor o minusválido. Los trabajadores en tal circunstancia tendrán derecho a una hora de ausencia o a la reducción de su jornada con reducción proporcional de salario.
- Por nacimiento de hijo o adopción. Este permiso la más de las veces viene incluido en los permisos no retribuidos. Su duración es de una semana, diez o quince días como término medio.

IV. BALANCE GENERAL Y UN APUNTE SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA.

En general, la regulación convencional del tiempo de trabajo se caracteriza por una mezcla de rigidez y flexibilidad en sus diferentes instituciones. Así, la determinación cuantitativa y cualitativa del tiempo, la fijación del tiempo extraordinario y el régimen de descansos y permisos están presididos por una cierta rigidez que otorga seguridad jurídica a esta condición de trabajo. Seguridad ésta que se ve favorecida además por una particular caracterización del sector. La regulación precisa de la duración de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo unido a la necesidad permanente de servicio, es decir, al establecimiento de turnos de trabajo (mañana, tarde y noche), incentiva una determinación segura de los tiempos de trabajo (ordinario y extraordinario).

Sin embargo, otros institutos del tiempo de trabajo -sobre todo, turnos de trabajo- están regulados de forma flexible dando lugar a una regulación convencional variada en su contenido. Se ha intentado poner de manifiesto como la regulación de los turnos de trabajo guarda una estrecha relación con la conformación de las plantillas. La posibilidad legal que abre el art. 36.3 *in fine* LET de opción por una plantilla formada por trabajadores estables que desarrollan su trabajo por semanas completas o; la conformación de plantillas con equipos de trabajo que cubran las necesidades del servicio durante cinco días semanales y equipos complementarios que prestan servicios durante uno o más días a la semana. En definitiva, la discreción empresarial en función de la regulación del tiempo de trabajo de establecer carreras profesionales que corren en paralelo, pero que divergen en cuanto a su estatuto profesional.

En este sentido sería interesante que la regulación convencional tuviera en cuenta para la reglamentación del tiempo de trabajo tres variables de este tiempo que permitieran una visión global de la incidencia del tiempo de trabajo en la relación laboral de los trabajadores de la limpieza. A saber, duración de la relación laboral, tiempo de la prestación misma (dividida en diversos módulos temporales: día, semana, mes y año) y, por último, la biografía laboral de los trabajadores.

Las dos primeras coordenadas del tiempo de trabajo, duración de la relación laboral y tiempo de la prestación, encuentran reflejo directo en el texto de los diferentes convenios que regulan el sector. Sin embargo, en cuanto a la biografía laboral, nos encontraremos con referencias vagas que nos hacen suponer una determinada carrera profesional de los trabajadores de la limpieza de edificios y locales.

La importancia de esta perspectiva o metodología de la regulación convencional del tiempo de trabajo, reside en la verificación del principio de igualdad que informan las relaciones laborales. Como, trabajadores pertenecientes a la misma o diferentes empresas del sector ostentan estatutos profesionales con intensidades diferentes.

Por un lado, trabajadores con visos de estabilidad –independientemente de la modalidad contractual escogida- y trabajadores ligados al sector de forma inestable y con una merma significativa de contraprestaciones.

Uno de los aspectos que destacan esta característica de este sector concreto, quizá también de otros muchos, es el de la conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores. La articulación de un equilibrio entre ambas esferas de la vida del trabajador. Lo que nos coloca en el debate doctrinal más genérico sobre la preocupación en la regulación laboral –legal y convencional- de la vida extralaboral de los trabajadores. En última instancia, la verificación de los intereses satisfechos (de empresarios y trabajadores) por una regulación convencional concreta del tiempo de trabajo. Y es que el tratamiento

ordenador de las tres facetas del tiempo de trabajo –duración de la relación laboral, tiempo de la prestación laboral y biografía laboral del trabajador- no contempla la relación de vasos comunicantes que existe entre ellas.

Se obstaculiza así la comprensión de aspectos tales como la conciliación de las esferas de vida del trabajador, cuando éste está sometido a una relación laboral inestable y cargada de atipicidades que impiden la planificación, siquiera general, de la vida personal del trabajador.

Capítulo 7.

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR (IGUALDAD DE TRATO Y OTROS)

El reconocimiento de los derechos fundamentales del trabajador en las relaciones de trabajo ha tenido en nuestro sistema jurídico dos vías de asentamiento. De una parte, en los que se refiere a la vertiente individual de los derechos colectivos – sindicación y huelga fundamentalmente, pero también reunión o asamblea – mediante la acción de la norma estatal, que ha garantizado este tipo de derechos a los trabajadores individualmente considerados a la vez que regulaba también la vertiente colectiva de estos. Junto a ello, la presencia de una amplia cláusula antidiscriminatoria ha sido también característica esencial de la norma laboral imperativa. La segunda vía de reconocimiento de los derechos fundamentales, que corre en paralelo a la anterior, es obra de la jurisprudencia constitucional, que ha interiorizado los derechos fundamentales en el contrato de trabajo y los ha construido como límites al poder de dirección y control del empresario. En esta segunda vía, sin desdeñar la influencia que la jurisprudencia del TC ha tenido también en la precisión y desarrollo de las garantías de los derechos de sindicación y huelga y, de manera muy pronunciada, en la determinación de la cláusula antidiscriminatoria, los derechos que han sido puestos de manifiesto son los llamados derechos “inespecíficos” del trabajador⁵⁰³, es decir aquellos que le pertenecen en cuanto ciudadano, sin que su propio contenido esencial esté cualificado por su condición de trabajador subordinado, pero de los que no puede verse privado por el hecho de realizar una actividad productiva a cambio de un salario dentro de la empresa y sometido a los poderes del empresario.

En el primer grupo estarían incluidos los derechos de libertad sindical y derecho de huelga en su vertiente individual y el derecho a la igualdad y a la no discriminación, en el segundo la libertad ideológica y religiosa, el derecho al honor, el derecho a la intimidad personal y a la propia imagen, la libertad de expresión, la libertad de información, derecho de reunión, de tutela judicial efectiva y derecho a la educación.

Los derechos fundamentales de la persona del trabajador⁵⁰⁴, por consiguiente, un tema de enorme relevancia en la regulación de las relaciones laborales, sobre el que existe una enorme producción doctrinal, jurisprudencial y normativa que ahora no es el caso de reseñar ni en sus líneas fundamentales. El carácter de norma imperativa, de derecho necesario, que reviste la regulación sobre los derechos fundamentales en la relación de trabajo y el hecho de que se centren clásicamente en la dimensión individual no laboral del trabajador, hace que la negociación colectiva tradicionalmente no haya considerado oportuno proceder a incluir este tema en su agenda de reglas pactadas, salvo en supuestos excepcionales. No se trata de que los convenios colectivos no puedan regular derechos fundamentales, porque esta posibilidad ha sido naturalmente admitida expresamente por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, sino de que este es un terreno en el que siempre han sentido superfluo regular lo que la norma estatal reconocía de manera absoluta.

La situación ha cambiado en los últimos tiempos fundamentalmente por la importancia que en la configuración de determinados derechos ligados a la igualdad de género se ha asignado a la negociación colectiva, solicitándola para que desarrolle y complemente los preceptos legales sobre el particular. Pero en muchos supuestos, sin embargo, las

⁵⁰³ En la expresión que construyó C. PALOMEQUE, *Los derechos laborales en la Constitución Española*, CEC, Madrid, 1991, pag. 13 y ss.

⁵⁰⁴ En la expresión acuñada por F. VALDES DAL-RE, “Los derechos fundamentales de la persona del trabajador: un ensayo de noción lógico-formal”, *Relaciones Laborales* nº 18 (2003).

medidas laborales de movimientos normativos importantes como la conciliación de la vida familiar y la laboral o la violencia de género, por ejemplo, aparecen perfilados en la norma estatal y resulta difícil –y lento – que ganen protagonismo en una negociación colectiva urgida por la regulación concreta del trabajo y del empleo fundamentalmente.

De esta situación da cuenta el hecho de que el ANC 2005, que constituye el texto básico sobre las tendencias y orientaciones que se deben llevar a cabo en la negociación colectiva del período anual de referencia, no introduce el tema de los derechos fundamentales de la persona del trabajador entre las líneas a las que se debe someter la negociación colectiva, sino que únicamente lo focaliza en el de igualdad de trato y oportunidades.

En el AM del sector de Limpieza de agosto del 2005, tampoco aparece este tema entre los grupos de materias que se deben incorporar al proceso de negociación, tanto en lo relativo a los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador como en lo referente a los problemas de igualdad en materia de género.

Por tanto, hay que atender a las regulaciones concretas que se desprendan de la negociación colectiva en este tema, advirtiendo que las indicaciones que obtengamos serán fragmentarias y dispersas y carecerán de sistemática salvo en dos puntos concretos que se analizarán en detalle, relacionados precisamente con la problemática de la igualdad y del género y la dignidad de la personas.

Los temas que se abordarán por consiguiente son los siguientes:

- Las declaraciones de los convenios colectivos sobre la igualdad de trato, tanto de forma genérica como adaptada al tipo de trabajo o a motivos específicos de discriminación, entre ellos fundamentalmente la discriminación sindical y la discriminación por motivos de género.
- Las escasas y fragmentarias regulaciones de ciertos derechos fundamentales del trabajador, desde la libertad sindical individual hasta el derecho a la intimidad del mismo, pasando por la reinserción social o su derecho a construir una relación familiar no formalizada.
- La regulación del acoso sexual como forma específica de acto discriminatorio, en el contexto de una regulación mas acabada sobre otros aspectos de la tutela de la mujer trabajadora – en especial la maternidad – que exceden de este análisis, y la tímida presencia de una regulación incipiente en materia de acoso moral.

Veamos cada uno de estos temas con más detenimiento.

I. DECLARACIONES SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO.

En algunos convenios se introducen unas declaraciones genéricas sobre la igualdad de trato y la no discriminación que vienen a transcribir las amplias cláusulas antidiscriminatorias de la legislación laboral, en especial las del art. 4 y 17 ET y las del art. 12 de la LOLS. A veces se trata de una enunciación de derechos de los trabajadores en donde se recoge ese derecho a no ser discriminado por razones de sexo, estado civil, por edad, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato⁵⁰⁵, pero son mas completas las que relacionan esta declaración general con la realización del trabajo, llevando por tanto ese conjunto antidiscriminatorio a las condiciones de trabajo⁵⁰⁶.

⁵⁰⁵ Art. 12 CC de Madrid (2005).

⁵⁰⁶ Art. 12 CC de Málaga (2004).

Esta es en efecto la vertiente mas practicada por los otra parte escasos convenios que se dedican a ello. La no discriminación se plantea en relación con las condiciones de trabajo o bien con la modalidad contractual con la que se integra el trabajador en la empresa. Así, se dirá, “cualquier trabajador puede efectuar los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales o laborales”⁵⁰⁷, y, aproximándose a la igualdad desde el tipo contractual aplicable a los trabajadores, “a los contratados eventualmente se les aplicará íntegramente el presente convenio, no pudiendo existir en lo salarial ni de otra índole con respecto a los trabajadores fijos”⁵⁰⁸, o respecto de los trabajadores de jornada reducida y a tiempo parcial respecto de los trabajadores a tiempo completo, sin perjuicio de la aplicación de una estricta proporcionalidad a los devengos salariales únicamente en función del tiempo trabajador, pero sin que por tanto se minoren o sean inferiores en el resto de los derechos a los trabajadores a tiempo completo⁵⁰⁹.

En otros supuestos se contemplan expresas prohibiciones de tratamiento discriminatorio para los trabajadores individualmente considerados. Es el caso de la preservación de la libertad sindical individual positiva frente a las actuaciones lesivas de la empresa. Aunque en los convenios colectivos sectoriales es prácticamente un capítulo obligado la regulación de los derechos colectivos de los trabajadores, y en consecuencia de la libertad sindical, el prisma con el que se enfocan estos derechos, como se verá en detalle *infra*, Capítulo 14 de esta obra, es el de los derechos de representación colectiva y de organización, sin que por tanto la dimensión individual de la libertad sindical parezca contemplada en la mayoría de los convenios consultados. Por eso es interesante resaltar que sin embargo este aspecto es recogido en algunos convenios, bien en lo que se refiere a la prohibición de que las empresas sujeten el empleo de un trabajador a la condición de que se no se afilie o que renuncie a su libertad sindical⁵¹⁰, bien a la prohibición de que cualquier trabajador pueda ser discriminado, despedido ni sancionado por pertenecer a un sindicato o participar en las actividades del mismo⁵¹¹.

En otros supuestos el convenio colectivo menciona expresamente la posibilidad de prácticas antisindicales como una conducta que debe ser inmediatamente reparada mediante “la tutela ante la jurisdicción competente”⁵¹², o se liga este hecho a la adscripción a un determinado centro de trabajo, en un precepto interesante por que se liga con las normas sobre la subrogación y adscripción de trabajadores en los casos de sucesión de contratas y prevé una excepción a las mismas. “Cuando un Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa considere que su adscripción a un centro de trabajo obedece a un comportamiento antisindical de la empresa, que tiene por objeto trasladarlo a otra empresa mediante el cambio de titularidad en la cesión de la contrata, podrá someter el caso a la Comisión Paritaria la cual, oídas las partes, podrá acordar que en caso de producirse el cambio de titularidad, el representante no pase a la nueva titular, continuando en la empresa originaria”. El procedimiento arbitral ante la comisión paritaria se adoptará

⁵⁰⁷ Art. 12 CC de Málaga (2004)

⁵⁰⁸ Art. 38 CC Empresa CLISA en el Hospital “Severo Ochoa” de Madrid (2004).

⁵⁰⁹ Art. 19 CC de Asturias (2003). “Los trabajadores contratados por jornada inferior a la ordinaria del sector, disfrutarán, como mínimo, de iguales salarios y demás percepciones económicas que los trabajadores a tiempo completo, si bien en la proporción correspondiente a la jornada que realicen. Tendrán, no obstante, los demás derechos que la ley y el presente convenio reconocen a los trabajadores a tiempo completo.

⁵¹⁰ Art. 18 CC de Cáceres (2005), art. 27 CC de Huelva (2004)

⁵¹¹ Art. 37 CC de Álava (2003), art. 27 CC de Huelva (2004). Este convenio declara previamente a desgranar estas prohibiciones de conductas antisindicales que “las empresas consideran a los sindicatos debidamente implantados en las plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre sus trabajadores y empresarios”.

⁵¹² “A través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona”, Art. 58 CC de Toledo (2005).

por mayoría simple de los miembros de ésta y será “de obligado cumplimiento para las partes afectadas”⁵¹³.

Son también importantes las menciones expresas a la prohibición de discriminación por razón de género. En este sentido, en algún convenio se establece un principio de igualdad y de no discriminación “por razón de sexo” – aunque luego en el articulado en concreto se habla de no discriminación por motivos de género en el trabajo – que da pie a un amplio reconocimiento de la promoción de la igualdad y la evitación de actos discriminatorios en este dominio⁵¹⁴. Se asienta así un compromiso entre las partes firmantes de promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, compromiso que se articula a través de cuatro “coincidencias” básicas:

- La igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- La igualdad de oportunidades en el empleo.
- El principio de igual salario para trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.

Sin embargo la problemática de la igualdad y la prohibición de trato discriminatorio se sitúan predominantemente en un plano más general, haciendo referencia a la especial condición de la mujer trabajadora tanto en el mercado de trabajo como en su posición en la empresa, y en consecuencia insertando el tratamiento igualitario en la regulación de todas las situaciones derivadas del hecho de la maternidad principalmente. Alguna cláusula de convenio es especialmente descriptiva al respecto, como el art. 59 del CC de Toledo (2005), dedicado a “la mujer trabajadora”:

“Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etcétera, no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora, sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto”.

Esta es por consiguiente la óptica predominante en la negociación colectiva sobre este aspecto, que en consecuencia extiende la prohibición de un tratamiento discriminatorio a las prescripciones de tutela de la maternidad de la mujer trabajadora además de las situaciones de posible trato desigual en el acceso al empleo y selección en la contratación o en la promoción interna hacia trabajos cualificados y la consecución del principio de salario igual por trabajo de igual valor⁵¹⁵. Es una aproximación muy correcta al fenómeno, pero al margen de su planteamiento, lo cierto es que el tratamiento que en los convenios colectivos se da a la maternidad se suele centrar en los aspectos preventivos de la salud, y se incluye normalmente en el capítulo del convenio destinado a tratar la prevención de riesgos laborales o la salud laboral, mientras que la otra vertiente del problema se suele

⁵¹³ Disposición Adicional Segunda CC de Navarra (2005).

⁵¹⁴ Art. 5.5 CC de Navarra (2005).

⁵¹⁵ Es interesante destacar que el art. 25 CC de Valencia (2001), definía la condición de la maternidad “en el ámbito laboral”, como un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales”

encontrar en el elenco de interrupciones y suspensiones de la actividad laboral. Por ello, y en la medida en que este estudio sigue la propia sistemática de la negociación colectiva del sector, hemos tratado de forma autónoma y singularizada las situaciones de tutela de la maternidad (ver *infra* Capítulo 8) y en la enunciación de determinados permisos (*supra*, Capítulo 6) y por tanto mantendremos este esquema también a la hora del estudio del reconocimiento del principio de igualdad tal como se plantea en la negociación colectiva.

II. RECONOCIMIENTOS AISLADOS DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR INDIVIDUAL.

Existen también en la negociación colectiva algunos preceptos cuyo objetivo es procurar la tutela de determinados derechos fundamentales del trabajador frente a actuaciones empresariales, aunque estas disposiciones convencionales, como se ha dicho, no están generalizadas y responden a casos aislados.

El primero de estos puntos tiene que ver con el respeto a la intimidad del trabajador en los reconocimientos y análisis médicos. Normalmente la negociación colectiva establece la voluntariedad de estos análisis, con importantes excepciones no obstante⁵¹⁶, pero en algún caso concreto establece una regulación muy completa de la relación existente entre vigilancia de la salud y respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Así, se afirma que “los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador”, y se regula el acceso a la información médica de carácter personal, “que se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores”, no pudiendo facilitarse al empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador. Esta prescripción de carácter general conoce sin embargo una excepción, marcada por la relación existente entre los reconocimientos médicos y la aptitud para el trabajo y la reacción de la salud frente al medio de trabajo. “El empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados en relación con al aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva”⁵¹⁷.

De manera más explícita, algún otro convenio prohíbe la realización de pruebas complementarias, análisis o exámenes “para detectar drogodependencias, sin la autorización expresa del trabajador”⁵¹⁸. En otro texto colectivo el tema de las drogodependencias y su prevención en el medio laboral recibe un extenso tratamiento, pero también allí la privacidad del trabajador se mantiene, de forma que la acción preventiva se despliega ante todo mediante acciones formativas, publicaciones y realización de campañas específicas de sensibilización en las empresas⁵¹⁹.

Otro tema que se aborda, y con cierta extensión, es el derecho de los trabajadores a poner en práctica nuevos modelos de convivencia familiar⁵²⁰, lo que comúnmente se denomina la problemática de las parejas de hecho. En la negociación colectiva este término es sinónimo de uniones estables, con frecuentes remisiones a la obligación que éstas tienen, para ser reconocidas, de convivencia habitual⁵²¹ y empadronamiento en el

⁵¹⁶ Ver *infra* Capítulo 8.

⁵¹⁷ Art. 10.4 CC de Asturias (2003).

⁵¹⁸ Art. 43 CC de Limpieza Centros Sanitarios dependientes del SALUD de Aragón (2004).

⁵¹⁹ Disposición Final CC de Huelva (2004).

⁵²⁰ Dice el art. 30 bis del CC de Valencia (2001) que la regulación de las parejas de hecho viene dada “por la realidad social cambiante en materia familiar producida recientemente en nuestro país”.

⁵²¹ “A los efectos de las licencias establecidas en el presente artículo, el compañero o compañera sentimental que conviva habitualmente con la trabajadora o trabajador, y siempre que esta situación sea acreditada

mismo domicilio e inscribirse en el registro *ad hoc*⁵²², o de registrarse en el registro oficial correspondiente de parejas de hecho⁵²³ o de reunir los requisitos que fija la legislación autonómica sobre el particular⁵²⁴. La empresa puede solicitar un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia⁵²⁵. Dados los términos en los que se reconoce el derecho y la referencia a la inscripción en los registros oficiales como parejas de hecho, bajo este término están incluidas tanto las parejas heterosexuales como las del mismo sexo. Este reconocimiento sirve, en términos generales, para tener derecho a los beneficios – licencias y permisos fundamentalmente – a los que da derecho el matrimonio o el parentesco legal⁵²⁶. En ocasiones sin embargo el convenio colectivo limita esta equiparación a algún supuesto, excluyendo del goce de algunos permisos retribuidos⁵²⁷.

Un último supuesto muy específico hace referencia a la reinserción en la sociedad de los que han cumplido penas de prisión por comisión de actos delictivos. En un convenio se prevé en efecto que “los trabajadores liberados por cumplimiento de condena o remisión de pena tendrán derecho a reincorporarse a la empresa, respetándoseles la jornada y los demás derechos que tuvieran reconocidos con anterioridad a su detención (con la salvedad del horario y del centro de trabajo), siempre que lo soliciten en un plazo no superior a un mes desde que se produzca su liberación”⁵²⁸. Se trata, en efecto, de una manifestación de los principios establecidos en el art. 25.2 CE sobre la reinserción social y el desarrollo de la personalidad, posiblemente originado por la peculiar situación que se desenvuelve en el País Vasco y Navarra.

III. LA REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA TÍMIDA PRESENCIA DEL ACOSO MORAL.

Son muchos en efecto los convenios del sector que regulan la situación de acoso sexual. En una gran parte de ellos, este tema se incluye en la parte destinada a la tutela de la salud laboral. En ello la negociación colectiva no hace sino seguir una línea de tendencia muy marcada política y sindicalmente que cuenta también con importantes aportaciones doctrinales⁵²⁹

Como se analizará con detalle *infra*, en el capítulo 8, regulación convencional de esta particular medida de protección contra la salud de las trabajadoras tiene su origen -así se recoge el texto de los convenios- en el respeto y la adecuada consideración de la dignidad fundamentados en los preceptos constitucionales art. 10.1. 14.1 y 18.1 CE⁵³⁰. Por ello, la referencia más común es a la redacción del art. 4.2.e) ET sobre el respeto a la intimidad y la consideración debida a la dignidad del trabajador, comprenda la protección frente a

suficientemente, tendrá la misma consideración que el cónyuge. De la misma forma, sus parientes tendrán igual consideración que los parientes correlativos del cónyuge”. Art. 12 CC de Navarra (2005).

⁵²² Se considerará pareja de hecho aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o, en su defecto de la Generalitat o Registro Público oficial para estas situaciones y ello con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido” Art. 60 CC de Cataluña (2005).

⁵²³ Art. 21 CC de Murcia (2004) ; art. 43 CC de Huelva (2004).

⁵²⁴ Art. 30 bis CC de Valencia (2001), con referencia a la Ley 1/2001 de la Generalitat Valenciana

⁵²⁵ Art. 60 CC de Cataluña (2005).

⁵²⁶ Sin restricciones, mediante la equiparación del compañero sentimental al cónyuge y sus parientes como parientes correlativos del cónyuge, en la redacción del art. 12 CC de Navarra (2005)

⁵²⁷ No se tiene derecho, “en ningún caso” a los 15 días por matrimonio. Art. 60 CC de Cataluña (2005). El art. 25 CC de Madrid (2005) establece que a los efectos de concesión de licencias por enfermedad, accidente grave, intervención quirúrgica u hospitalización y por fallecimiento de familiares, “la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y estable y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la acreditación correspondiente”.

⁵²⁸ Art. 27 CC de Navarra (2005).

⁵²⁹ Por todas, T. PEREZ DEL RÍO y A. BALLESTER PASTOR, *Mujer y salud laboral*, La Ley, Madrid, 1999,

⁵³⁰ CC para Comunidad de Madrid (2003); CC para Illes Balears (2003); CC para Navarra (2003).

ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual⁵³¹. Es también frecuente la referencia a la Recomendación 92/31/CEE, de 27 de noviembre de 1992, que contiene el código de conducta relativo a la protección frente al acoso sexual en el trabajo⁵³².

Se considera correctamente acoso sexual toda conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, cuando éstas acciones conlleven vejaciones o actitudes ofensivas para la persona que los reciba. Además, la mera atención sexual puede ser calificada como acoso si la persona que recibe estas conductas muestra claros signos de rechazo. Así, se permite distinguir esta conducta del consentimiento mutuo a una relación personal y/o sexual, todo ello en la línea de las elaboraciones legales y jurisprudenciales en esta materia. Las empresas se comprometen a crear y a mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en ese ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o de acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma⁵³³.

No suelen incorporarse a la negociación colectiva protocolos de seguridad o protección frente a este tipo de riesgo⁵³⁴, por lo que parece que la preocupación de los sujetos negociadores no descansa tanto en la prevención sino en el aspecto punitivo respecto del infractor⁵³⁵. La visión disciplinaria del tema se analizará *infra*, Capítulo 17. En ocasiones se delega la regulación sobre el acoso en una “comisión de igualdad” de carácter paritario⁵³⁶. Algún convenio prevé que si existiera un proceso de investigación y sancionador, sólo deberían estar implicadas “las personas realmente necesarias, de cara especialmente a la protección de la víctima”⁵³⁷.

Por último, y junto a la regulación bastante extendida del acoso sexual, se va introduciendo tímidamente el tratamiento convencional del acoso moral⁵³⁸ o, como señala el único convenio que se ha ocupado del tema en el sector de limpieza hasta el momento, el acoso psicológico en el trabajo⁵³⁹. El tratamiento del tema es muy extenso, de manera que en primer lugar se define el concepto de acoso laboral, a continuación se determinan los motivos por los que este tipo de conducta tiene elementos de intenso desvalor social, y a continuación se realiza una declaración de principios en los que asoman algunos compromisos genéricos y un proyecto de regulación de un protocolo de prevención que debe elaborar la comisión paritaria del convenio.

⁵³¹ Art. 27 CC de Limpieza Centros Sanitarios dependientes de SALUD de Aragón (2004).

⁵³² Así, art. 41 CC de Valencia (2001), art. 48 CC para Melilla (2005).

⁵³³ Art. 41 CC de Valencia (2001).

⁵³⁴ Tipo el documento de buenas prácticas elaborado en febrero del 2003 por la comisión de seguimiento del ANC 2003 al que se refiere J. SERRANO GARCIA, “Tratamiento de la salud de la mujer trabajadora y del acoso sexual en la negociación colectiva”, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (Dir.), *La negociación colectiva en España. Una visión cualitativa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2005, pag. 765.

⁵³⁵ Explícitamente, art. 27 CC limpieza centros sanitarios dependientes del SALUD de Aragón (2004), para el cual la protección frente al acoso sexual implica “la obligada necesidad de sancionar con rigor cualquier conducta que vulnere tales derechos, con la graduación de la falta que en cada caso corresponda”, estableciendo además que en tales casos “las empresas vendrán obligadas a hincar un expediente informativo en caso de denuncia y a sancionar en el caso de que existan indicios probados que justifiquen esta actuación”-

⁵³⁶ Art. 49 CC de Guipúzcoa (2005).

⁵³⁷ Art. 48 CC de Melilla (2005).

⁵³⁸ Piénsese que hasta el momento son muy escasos los supuestos en los que un convenio colectivo regula el tema del acoso moral. Se ha afirmado correctamente que pese a ello, la negociación colectiva abre una amplia serie de posibilidades en este asunto, “insuficientemente exploradas hasta el momento” pero que permitirán afrontar y resolver supuestos de acoso moral sin necesidad de acudir a la vía judicial. M^a J. ROMERO RODENAS, *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 3^a edición, 2005, pag. 62.

⁵³⁹ Art. 47 CC de Melilla (2005)

El acoso laboral se define como “el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y conseguir su salida de la organización a través de diferentes procedimientos”. Se afirma que se trata de “una de las peores amenazas que le puede sobrevenir al trabajador y a la empresa”, una verdadera “plaga socio-laboral” que puede “diezmar a la población laboral de los países que no protejan los derechos básicos del trabajador”. En concreto se destaca que para la empresa este tipo de conductas constituyen una amenaza para sus beneficios y rendimientos netos por la pérdida de eficacia en la organización⁵⁴⁰.

La regulación es muy contundente por tanto respecto a este tipo de conductas. Las partes firmantes “asumen que las actitudes de acoso psicológico en todas sus formas suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerará esta conducta”. Ello lleva aparejado un compromiso adicional de erradicación de tales prácticas⁵⁴¹, lo que exige investigar y sancionar los casos en que aparezca y prevenir su existencia. Para ello se adopta el acuerdo de que la Comisión Paritaria del convenio elabore un código de prevención a estos efectos.

Por último, el resultado de esta actitud frente al acoso moral se corresponde con la obligación general que en el convenio se precisa sobre todos aquellos incluidos en el ámbito de aplicación del mismo de “ayudar a garantizar un entorno laboral digno y saludable, en el que resulte inaceptable e indeseable prácticas que supongan un atentado a la dignidad de las personas”. Y, más en concreto, se impone la obligación a los directivos de las empresas que garanticen, con los medios a su alcance, “que no se produzca el acoso moral en las unidades que están bajo su responsabilidad”, lo que parece hacer referencia directa a la utilización de la sanción disciplinaria en estos supuestos.

La difusión generalizada de estos principios y compromisos entre los trabajadores es el último punto del acuerdo, que busca en efecto la sensibilización de ante estas conductas patológicas en el ámbito de las relaciones laborales.

⁵⁴⁰ Pérdida de eficacia que viene dada por el clima de miedo que produce el acosador, la pérdida de la satisfacción laboral y de la motivación de un trabajo bien hecho, que afecta a la productividad, por al asunción de una serie de bajas laborales reiteradas provenientes del deterioro del clima laboral y por “la fuga del capital más importante de la empresa, el humano, ya que las personas acosadas son normalmente la más valiosas y diligentes”. Art. 47 CC de Melilla (2005).

⁵⁴¹ Las partes firmantes manifiestan además que se dirigen a los poderes públicos a través de las organizaciones representativas de las que forman parte para que legislen sobre el acoso laboral, reformando el ET, y que en los casos mas graves consideren que estas conductas puedan tipificarse como delito. Art. 47 CC de Melilla (2005).

Capítulo 8.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

I. INTRODUCCIÓN.

El sector de la limpieza pública y privada de edificios y locales presenta unas características particulares que conviene presentar con el objetivo de verificar si la regulación convencional de la prevención de riesgos laborales se ajusta a las necesidades preventivas propias del sector.

En primer lugar, la siniestralidad de este sector se caracteriza por su intensidad leve, a pesar de que en algún caso la actividad de la limpieza también acarrea infortunios graves o muy graves. Esta actividad productiva se encuadra dentro de la de Servicios⁵⁴², es decir, comparte epígrafe con otras actividades productivas distintas de los Servicios Sociales. Las cifras resultantes de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo –desde ahora, V ENCT- para los Servicios, expresadas en porcentajes del total de accidentes de trabajo y enfermedades de trabajo, son para el año 2003 de un 13,3% de accidentes de trabajo y de 3,5% de enfermedades profesionales. A su vez, la intensidad de estos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es leve en su inmensa mayoría. Las patologías más frecuentes padecidas por los trabajadores del sector son dolor de espalda, dolor de cuello, dolor de miembro superior (hombro, brazo, codo, antebrazo), dolor en muñeca o mano, alergias, enfermedades de la piel y algún tipo de intoxicación por manejo de productos químicos.

La calificación de estas patologías se encuadra mayoritariamente en el accidente de trabajo y de forma residual aparecen diagnosticadas enfermedades profesionales. Esta característica, no responde a un especial funcionamiento del sector sino a la elección legislativa de calificación de las enfermedades profesionales (art. 116 del R. D. 1/1994, de 20 de junio en conexión con el R. D. 1995/1978, de 12 de mayo).

En segundo lugar, característica común del sector de la limpieza de edificios y locales, la descentralización productiva típica del sector provoca una cierta atipicidad en la acción productiva, ya que los trabajadores prestan sus servicios en un o varios centro que no son los del empleador. Por tanto, la presencia activa del empresario donde se realizan las labores de limpieza es del todo fundamental para satisfacer correctamente la deuda de seguridad. Este es un tema que merecerá una atención particularizada en el epígrafe IV de este capítulo. La repercusión de este factor en la prevención de riesgos o, si se prefiere en su cara más oscura, la siniestralidad es tremenda. Algunos sucesos acaecidos recientemente, el accidente mortal de Repsol en Puertollano en 2003 o el más reciente en Granada con aquellos trabajadores portugueses en 2005, nos recuerdan la inseguridad laboral con la que los trabajadores prestan servicios en centros de trabajo desconocidos para ellos y, lo que es más importante, compartiendo riesgos laborales que les son totalmente ajenos por su especialidad productiva.

En tercer lugar, cabe apuntar -como se ha repetido a lo largo de este estudio- la feminización del sector. Factor éste que debería conllevar una política preventiva adaptada a las características de la mujer, no tanto respecto de los aspectos fisiológicos, que también, si no más bien de sus necesidades psicosociales. Aspectos tales como la

⁵⁴² La inclusión de la limpieza de edificios y locales en la actividad de Servicios está tomada de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. http://www.mtas.es/insh/statistics/5enct_ds.htm.

protección de la mujer en materia de maternidad o frente a riesgos de acoso sexual en el trabajo serán contenidos propios de la regulación convencional.

Por último, se quiere hacer mención a un aspecto relacionado con la preocupación de los agentes sociales en general de practicar una acción preventiva ajustada a las particularidades productivas de cada sector. En este sentido, se quiere destacar el “documento base para la elaboración de una disposición formativa que establezca una tarifa de primas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales sobre la base de un sistema *bonus/malus*, con el fin de bonificar a las empresas que no registran accidentes y penalizar a las que los tengan⁵⁴³”.

La propuesta de la Secretaría de Estado para la Seguridad Social remitida a las Organizaciones Empresariales consistía básicamente en la simplificación de los epígrafes de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en función de la actividad productiva. La limpieza de edificios y locales está encuadrada en el CNAE 74, de “otras actividades empresariales”.

La problemática actual, a parte la consideración del encuadramiento de esta actividad en el epígrafe 117 o 124 (2,70 por IT y un 1,71% por IMS y; 0,90 por IT y 0,72% por IMS, respectivamente), reside en la adaptabilidad de estos en función de los riesgos laborales que se desprenden de la propia actividad y la siniestralidad del sector y, por lo tanto, de unos epígrafes variables que respondan a aquellos criterios. La diferente consideración, de cara a la prevención de riesgos laborales, entre trabajadores de la limpieza de interior y de exterior provoca que la pretendida acción de establecer un sistema de *bonus/malus*, para beneficiar a las empresas cumplidoras de la normativa de prevención y penalizar a las empresas incumplidoras, se diluya ante un tratamiento igual aunque simplificado de los epígrafes por Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Como se puede apreciar, existe una preocupación generalizada que debe informar la ordenación de la prevención de riesgos laborales, la adaptación de la acción preventiva en función de la actividad productiva prestada y de las características de los trabajadores que la desarrollan.

II. PRINCIPIOS GENERALES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.

Este apartado pretende, además de recoger las sensibilidades de los convenios colectivos al respecto, poner de manifiesto la complejidad de esta materia y la dificultad con la que se topa la negociación colectiva para regular esta vital circunstancia del trabajo. Como se sabe, el art. 15.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales enumera una serie de principios generales que deben estar presentes en la acción preventiva. La importancia de estos, más allá de ser el espíritu de la Ley, es la de interpretar cada una de las obligaciones de empresarios y trabajadores a la luz de dichos principios. Por ello, ya su inclusión en el texto de los convenios colectivos es una circunstancia muy positiva, ya que denota una comprensión real de esta materia de parte de los sujetos negociales.

Bajo la premisa de ofrecer una protección eficaz de la salud de los trabajadores se proyectan una serie de principios generales como la adecuación de las acciones preventivas a los riesgos específicos derivados de la naturaleza de la actividad y de las personas. Ello exige contemporáneamente una planificación integral de la prevención de riesgos laborales para identificar todos los riesgos inevitables y peligrosos e identificar a

⁵⁴³ Este comentario obedece a la publicación realizada por LOPEZ, A., “Los Epígrafes”. *Contraste*, nº 29, diciembre de 1999. Este artículo se ha encontrado en el portal oficial de la Limpieza Profesional. <http://www.1a3soluciones.com/DOCUMENTOS/ARTICULOSTITULARES8.htm>

los trabajadores expuestos a tales riesgos. En definitiva, una acción preventiva que contenga las notas características de evitar los daños, evaluar los riesgos inevitables, combatir estos desde su origen haciendo partícipes a los trabajadores con la información y formación suficiente y necesaria⁵⁴⁴.

Este tipo de principio general de la acción preventiva se muestra más preciso en otros casos, haciendo referencia a las circunstancias que se saben provocan daños para la salud de los trabajadores. Es frecuente encontrar en la regulación convencional de esta materia la mención a los principios generales de la prevención, pero de forma particularizada, haciendo referencia a situaciones tales como el manejo de productos químicos y su necesaria homologación, la información de la ficha técnica de estos productos⁵⁴⁵, y otros factores.

Esta inclusión de las líneas directrices de la prevención de riesgos laborales se combina con regulaciones convencionales que acuden directamente a la dotación de medios preventivos para evitar el daño. Son bastantes los convenios colectivos que abordan esta materia desde un punto de vista más práctico, reduciéndose a enumerar las principales acciones en la materia. Este tipo de regulación pragmática se encuentra de manera particular en el ámbito empresarial. Los convenios colectivo sectoriales provinciales y autonómicos parecen responder, además de atender a las situaciones prácticas, a un objetivo didáctico que implante una cierta cultura preventiva. Se echa de menos la regulación de esta materia en el Acuerdo Marco Estatal, pero recordemos que ésta junto a otras más pertenecen a un bloque de materias que las partes tienen intención de incorporar pero que a día de hoy no lo han hecho⁵⁴⁶.

Por último, cabe señalar la imbricación de los principios generales de la acción preventiva en las medidas concretas diseñadas por los convenios colectivos.

A continuación nos detendremos en uno de estos principios, quizá el de mayor calado en las relaciones laborales desde la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, la adaptación del puesto de trabajo a las características del trabajador.

A) La adaptación del puesto de trabajo a las características (físicas y psicológicas) de los trabajadores

Uno de los elementos más destacables del proceso de humanización de las relaciones laborales, de la consideración del trabajador no como un mero factor de producción, sino también como persona, es el de la adaptación de del puesto de trabajo a las características de los trabajadores.

Este tipo de perspectiva de lo qué ha de entenderse por una efectiva acción preventiva conlleva numerosas dificultades en su puesta en práctica. El conocimiento exhaustivo, ya no tanto de los riesgos presentes en la actividad productiva, de los trabajadores que conforman la plantilla dificulta mucho el cumplimiento de este principio. La particular conformación de las plantillas en el sector de limpieza de edificios y locales, de carácter temporal en su inmensa mayoría -recuérdese cómo condiciona la duración del contrato de trabajo la relación mercantil de arrendamiento de servicios- pone en peligro la consecución de este objetivo de adaptación del trabajo al trabajador.

⁵⁴⁴ Ejemplo de convenios colectivos que recogen estos principios generales de la prevención de riesgos laborales, art. 35 del CC para la Comunidad de Madrid (2003)

⁵⁴⁵ Véase por ejemplo el art. 33 del CC para Illes Balears (2003).

⁵⁴⁶ Ver Preámbulo del Acuerdo Marco Estatal del Sector de la Limpieza de Edificios y Locales, B.O.E. de 14 de septiembre de 2005.

Así, las referencias detectadas en los convenios colectivos en esta materia son de dos tipos. Unas, genéricas como declaración de buenas prácticas propias de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa; otras, más específicas pero circunscritas a una diferenciación de sexos. Es decir, este principio general de la prevención se reduce en el tratamiento convencional a la distinción entre mujeres y varones para posteriormente hacer una adaptación del puesto de trabajo a las características no ya de ambos dos, sino tan solo de las mujeres. Desde luego, que esto que se acaba de decir no es poco, ya que la alta presencia femenina en el sector nos lleva a concluir que sea este criterio de adaptación del trabajo al trabajador (en nuestro caso, a la trabajadora) en función del sexo bastante satisfactorio, aunque no por ello completo.

Además del criterio sexual de este vital principio, que a priori parecería suficiente por ajustado a la alta presencia de trabajadoras, sin embargo se descubre insuficiente desde el momento que las materias concretas en las que se verifica este principio están relacionadas con aspectos muy específicos de la mujer. Concretamente, con la función reproductiva de la mujer y el desarrollo del trabajo y; la mayor protección de éstas ante un tipo de riesgos que afectan primordialmente a la libertad sexual de las trabajadoras y al respeto de su libertad y dignidad, el acoso sexual.

En cualquier caso, la presencia de este principio general en los textos convencionales del sector y la preocupación, aunque sea de forma incompleta, por esta forma de humanización de las relaciones laborales merece una alta consideración de nuestra parte.

III. LA FEMINIZACIÓN DEL SECTOR Y SU INCIDENCIA EN LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES (PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y ACOSO SEXUAL).

Esta característica de la limpieza de edificios y locales, la feminización del sector, que como ya se ha comentado es una característica común incluso a nivel europeo, conlleva a que los convenios colectivos incluyan cláusulas que respondan a esta particularidad.

Ya se anunciaba antes que la regulación convencional en materia de seguridad y salud laboral respecto a la mujer se lleva a cabo desde una aproximación muy concreta. Es decir, no se recogen todas las posibles facetas diferenciales de la mujer trabajadora, sino tan sólo aquellas relacionadas con la protección por maternidad y el acoso sexual en las relaciones laborales.

Indistintamente, convenios colectivos sectoriales autonómicos, provinciales y de empresa introduce este tipo de preceptos en el articulado de los convenios. Llevemos a cabo un recorrido por sus principales tendencias.

En cuanto a la protección por maternidad se exige al empresario que en la evaluación de riesgos (art. 16 LPRL) se incluya un listado de los riesgos y puestos de trabajo que sean susceptibles de perjudicar la salud de las trabajadoras o del feto⁵⁴⁷. El conocimiento de estas eventualidades facilitará mucho la protección eficaz de la trabajadora embarazada. Las posibilidades que se recogen para dicha protección son la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo y del tiempo de trabajo o, ante la imposibilidad de adaptar el concreto puesto de trabajo, el cambio de trabajo dentro de las posibilidades que el empresario ostente de cara a la organización del trabajo⁵⁴⁸ (en otros caso, se reenvía en

⁵⁴⁷ Art. 17 del CC de la empresa Limpisa (Hospital Nicolás Peña), de 2004; Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, S.A. (Colegios y Centros Públicos de Sant Boi de Llobregat), DOGC 24 de marzo de 2003; CC para Soria (2003); CC para Badajoz (2004); CC para León (2004).

⁵⁴⁸ CC Vulcarol, S.L. (Mina de Endesa nas Pontes de García Rodríguez), DOG de 8 de octubre de 2003; CC para Ciudad Real (2003); CC para Palencia (2002).

este punto al art. 26 LPRL⁵⁴⁹). La certificación de la insalubridad del desarrollo de ciertos trabajos se realiza, en algunos supuestos⁵⁵⁰, por el servicio médico del INSS o de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Nótese que las alternativas son variadas, la primera de ellas conlleva el que la trabajadora no cambie de puesto de trabajo, sino que se limiten o se adapten las características del trabajo a la situación de embarazo de la trabajadora.; la segunda de ellas, la adaptación de los puestos de trabajo está relacionada con la posibilidad que se le abre a la trabajadora de reducir su tiempo de trabajo mediante un permiso retribuido o no en función de la regulación convencional⁵⁵¹; la última alternativa, quizá la más gravosa para el empresario, el cambio de puesto de trabajo no encuentra desarrollo en el texto de los convenios colectivos empresariales, que es la sede donde debería incluirse este tipo de eventualidad.

Sin embargo, con alguna frecuencia se han detectado fórmulas genéricas para poner en práctica tan interesante medida. El acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores es el recurso más utilizado para dar cabida a esta medida de protección de la trabajadora embarazada⁵⁵².

La duración del cambio de puesto o de cuántas otras medidas se hayan tomado para combatir los riesgos de la trabajadora embarazada se prolongará en el tiempo cuanto tiempo sea necesario hasta que la trabajadora salga de la situación de riesgo, ya por el alumbramiento, ya por los posibles contratiempos que ésta tuviera durante el embarazo. La retribución de la trabajadora por la posible movilidad funcional será la misma que percibía con anterioridad al cambio de puesto de trabajo.

No obstante, la adopción de esta medida tuitiva no es de carácter obligatorio, sino que se hace depender de las posibilidades organizativas del poder empresarial⁵⁵³. En caso de imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, algunos convenios –señaladamente, superiores a la empresa- contemplan la posibilidad de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, establecido por el art. 45.1.d) LET. Esta posibilidad se extiende en algunos convenios al período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran perjudicar la salud de la trabajadora y/ o del bebé, certificada esta situación por el médico facultativo de la Seguridad Social.

En cuanto a la protección contra el acoso sexual en las relaciones laborales, se debe decir en primer lugar que ésta no es una medida que vaya dirigida exclusivamente a trabajadoras, pero son ellas las que mayormente se beneficiarán en su caso de esta protección contra la persecución sexual en las relaciones laborales.

La regulación convencional de esta particular medida de protección contra la salud de las trabajadoras tiene su origen -así se recoge el texto de los convenios- en el respeto y la adecuada consideración de la dignidad fundamentados en los preceptos constitucionales art. 10.1. 14.1 y 18.1 CE⁵⁵⁴. Es también frecuente la referencia a la Recomendación 92/31/CEE, de 27 de noviembre de 1992, que contiene el código de conducta relativo a la protección frente al acoso sexual en el trabajo⁵⁵⁵

⁵⁴⁹ Por ejemplo, CC para Barcelona (2003); CC para Tenerife (2003); CC para Cuenca (2003); CC para Tarragona (2003).

⁵⁵⁰ CC para Navarra (2003); CC para La Rioja (2003); CC para Asturias (2003).

⁵⁵¹ Vid. supra Capítulo 6, Permisos y Licencias.

⁵⁵² CC para Catalunya (2005); CC para Cádiz (2003); CC para Girona (2003); CC para Lleida (2003).

⁵⁵³ CC para Catalunya (2005) y otros,

⁵⁵⁴ CC para Comunidad de Madrid (2003); CC para Illes Balears (2003); CC para Navarra (2003).

⁵⁵⁵ Así, CC para Melilla (2005).

Las funciones que cumple la regulación convencional en este aspecto concreto es la determinación de qué ha de entenderse por acoso sexual y, en su caso, de las consecuencias que se derivarán en caso de detectarse tal comportamiento⁵⁵⁶.

Considerando como acoso sexual toda conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, cuando éstas acciones conlleven vejaciones o actitudes ofensivas para la persona que los reciba. Además, la mera atención sexual puede ser calificada como acoso si la persona que recibe estas conductas muestra claros signos de rechazo. Así, se permite distinguir esta conducta del consentimiento mutua a una relación personal y/o sexual.

Las trabajadoras y trabajadores afectados por esta situación, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo o de turno en la empresa a solicitud de los mismos⁵⁵⁷.

No se han encontrado rastros de protocolos de seguridad o protección frente a este tipo de riesgo, por lo que parece que la preocupación de los sujetos negociadores no descansa tanto en la prevención sino en el aspecto punitivo respecto del infractor. Algún convenio prevé que si existiera un proceso de investigación y sancionador, sólo deberían estar implicadas "las personas realmente necesarias, de cara especialmente a la protección de la víctima"⁵⁵⁸.

En cuanto a las sanciones previstas por este tipo de conductas reenviamos su estudio al capítulo 17 sobre régimen disciplinario.

IV. LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

Como se sabe, cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales (art. 24.1 LPRL). El empresario titular del centro adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos centros (art. 24.2 LPRL).

Este precepto de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, ha sido complementado por el R.D. 171/2004, por el que se desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales. Concretamente para sector de la limpieza de edificios y locales, las modificaciones introducidas por esta norma reglamentaria son, en primer lugar, la distinción normativa entre empresario principal y empresario titular del centro de trabajo donde confluyen trabajadores de dos o más empresas. El criterio diferenciador continúa siendo la actividad de la contrata de obra o servicio (art. 24 LPRL). Es decir, será empresario principal, *el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad*⁵⁵⁹ *de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo* (art. 2. c) R.D. 171/2004); por el contrario, habrá que entenderse por empresario titular del centro de

⁵⁵⁶ CC para Zaragoza (2004); CC para Palencia (2002); CC para León (2003); CC para la Comunidad de Madrid (2003); CC para Asturias (2004), CC para Melilla (2005).

⁵⁵⁷ CC para Melilla (2005).

⁵⁵⁸ CC para Melilla (2005).

⁵⁵⁹ A tales efectos ha de entenderse por propia actividad, aquella que sea *inherente o indispensable* para la consecución del fin al que se dedique la empresa (STS de 24 de noviembre de 1998).

trabajo, *la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro* (art. 2.a) R.D. 171/2004).

En segundo lugar, se ha de destacar la imposición de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, que lleva a cabo la norma reglamentaria, al titular del centro de trabajo. Estas coinciden en lo esencial con las prescripciones del art. 24 LPRL con algún matiz y añadidura. Brevemente, un deber de cooperación consistente en información recíproca de los riesgos específicos de las actividades que se desarrollen en el mismo centro de trabajo (arts. 4, 6, 7, 8 y 9 R.D. 171/2004).

La siniestralidad laboral en las relaciones laborales atípicas es un hecho consumado en el ordenamiento jurídico español. La falta de coordinación entre empresarios, la exposición a riesgos de diversa índole a la profesión habitual y desconocidos, la temporalidad de los trabajadores que prestan servicios bajo esta atipicidad y otros factores hacen de esta obligación legal –la coordinación de actividades empresariales– una necesidad imperiosa para proteger eficazmente a trabajadores que prestan sus servicios bajo esta modalidad.

De esta forma aspectos tales como la información y la formación se convierten en instrumentos estrella para combatir la siniestralidad laboral en las llamadas relaciones laborales atípicas. Ya se ha dicho repetidamente, que el sector de limpiezas de edificios y locales se caracteriza principalmente por el recurso a esta modalidad atípica de relaciones laborales. La subcontratación de los servicios de limpieza es hoy un hecho mayoritario en todo el territorio y para casi todas las empresas.

La regulación convencional en materia de prevención de riesgos laborales no recoge expresamente esta peculiaridad del sector, ni tampoco hace referencia a la obligación que nace del art. 24 LPRL. Si bien es cierto, que en algunos convenios hacen alusión a esta circunstancia⁵⁶⁰; otros sólo parece que solo apuntan la existencia de más de una empresa responsable en esta materia, sobre todo cuando se entra a regular los deberes de información⁵⁶¹. En este sentido, se dice que las empresas tienen la obligación de proporcionar la información necesaria y suficiente sin hacer alusión específica al modo en que esta se deba llevar a cabo. Es decir, se difumina en la regulación convencional la obligación legal del empresario titular del centro de trabajo donde prestan servicios los trabajadores de limpieza y se pasa a regular esta materia como si se estuviera en presencia de una relación laboral típica, un empresario y sus trabajadores.

Esta relativa pasividad en este punto, puede responder a dos circunstancias concretas. La primera, que las obligaciones de proporcionar información del empresario titular del centro al resto de empresarios es de un alcance limitado, sobre todo si se piensa en el tipo de centros de trabajo donde se prestan los servicios de limpieza. Excepto los hospitales, que necesitan de una información mayor por motivos obvios, el resto, colegios, centro de enseñanza, instalaciones deportivas, etc, no parece que, a parte, de algunas generalidades, los riesgos presentes en estos puedan afectar la salud de los trabajadores de limpieza. La diferenciación legal establecida entre subcontrataciones para la realización de servicios referidos a la misma actividad o a diferente, coloca al empresario de la empresa titular del centro donde se presta definitivamente el trabajo –cuando las

⁵⁶⁰ Art. 16 del CC para Catalunya (2005), donde se establece que las empresas sujetas a Convenio estarán obligadas a proporcionar, al conjunto de los trabajadores, las medidas precisas para que estos puedan trabajar en las mejores condiciones posibles. Los propietarios, arrendatarios o titulares del centro donde se realizan los servicios de limpieza, estarán obligados a adoptar, en los referidos locales, todas las medidas complementarias para que el personal de las empresas de limpieza puedan adoptar correctamente las medidas de seguridad e higiene. Otros convenios que regulan en este sentido,

⁵⁶¹ Por ejemplo, art. 31 del CC para Ciudad Real (2003) recoge la obligación de crear un Comité o Vigilante de la Salud Laboral encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente. De este modo se señala la obligación de coordinación, aunque no se haga referencia a las concretas obligaciones de información; art. 33 del CC para Illes Balears (2003); art. 35 del CC Comunidad de Madrid (2003).

prestación de servicios no es relativo a la misma actividad- en un papel de mero espectador que no debe preocuparse de la vigilancia del efectivo cumplimiento de las obligaciones preventivas.

La segunda de las razones se fundamenta en la reciente entrada en vigor del R.D. 171/2004, que desarrolla las obligaciones de coordinación de actividades empresariales. Muchos de los convenios utilizados en este estudio entraron en vigor durante el año 2003, con una vigencia de dos o tres años. Quiere esto decir que a fecha del proceso negociador, la norma reglamentaria no había visto la luz. Buena prueba de ello es que los convenios colectivos negociados durante 2004 y entrados en vigor en 2005 suelen contener dichas cláusulas.

Estas dos razones aquí presentadas no evitan la referencia a esta importante obligación que tanta siniestralidad laboral está provocando en nuestro país. Aunque el alcance en materia de prevención –responsabilidad- sea débil (en los supuestos de contratos que no se dediquen a la misma actividad), no justifica la ausencia de regulación. En este sentido, tanto los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, por su función didáctica, como los convenios colectivos empresariales, por su concreción práctica, podrían hacer mención a esta eventualidad especificando el reparto de obligaciones entre empresarios.

V. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

La consulta y participación de los trabajadores encuentra su cauce de desarrollo en la regulación convencional del sector a través de la representación específica de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. De esta forma, los delegados de prevención u otras figuras representativas creadas por los convenios colectivos –es ésta una materia propia de desarrollo convencional- se convierten en la expresión de la participación de los trabajadores en la construcción de una acción preventiva eficaz.

Otra vía de canalización de la participación de los trabajadores en esta materia es la del Comité de Seguridad y Salud, donde de forma genérica los trabajadores podrán acudir a las reuniones de éste con voz, pero sin voto. La regulación convencional del Comité de Seguridad y Salud es infrecuente y cuando por fin se ha encontrado algún convenio colectivo que contuviese este tipo de regulación se hace con referencias a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Pasemos sin más a examinar la principal figura de la participación de los trabajadores en esta materia, incluida en los convenios colectivos.

a) *Representación específica de los trabajadores y su régimen convencional*

La regulación convencional en este punto no difiere casi nada de la regulación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (art. 35 LPRL).

En efecto, el contenido de los convenios colectivos en materia de representación específica de los trabajadores sigue fielmente los dictados de la ley.

Los aspectos contenidos en los convenios colectivos son el concepto de delegado de prevención, el modo de designación, el número de estos en función de la plantilla y la atribución de alguna función específica a este órgano de representación.

Se debe señalar, antes de desbrozar la regulación convencional de esta materia, la importancia de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, ya que los empresariales no se ocupan de esta materia. Sin embargo, como ya se había advertido, la

regulación contenida en aquéllos no se aleja de la letra de la ley por lo que estamos obligados a hacer unas referencias muy genéricas.

En cuanto al concepto de Delegado de Prevención, aquellos convenios que se detienen sobre este punto hablan de esta figura como el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales⁵⁶².

La designación de estos vendrá realizada por y entre los representantes unitarios, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados de prevención
- De 101 a 500: 3 delegados de prevención
- De 501 a 1.000: 4
- De 1.001 a 2.000: 5
- De 2.001 a 3.000: 6
- De 3.001 a 4.000: 7
- De 4.001 en adelante: 8

Añadiendo siempre la regla de que en las empresas con menos de treinta trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal y en las empresas de 31 a 49 trabajadores, habrá un delegado de prevención.

En este punto, algunos convenios colectivos alteran las equivalencias establecidas por el art. 35 LPRL aumentando el número de delegados de prevención⁵⁶³.

Por último, haremos mención a dos aspectos más. Uno, la atribución de funciones desde la negociación colectiva, anticipando que se sigue con bastante fidelidad las funciones y competencias del art. 36 LPRL. Algún convenio recoge funciones que difieren del tenor literal de la ley, como por ejemplo en los casos de riesgo grave e inminente donde se le atribuye a éste la capacidad de arbitrar o proponer las oportunas medidas hasta que el riesgo desaparezca⁵⁶⁴.

Otro aspecto destacable es la atribución de un crédito horario específico para los delegados de prevención. La regulación convencional por regla general es muy paraca al respecto, cuando interviene en esta materia lo hace fijando un crédito que oscila entre las 20 y 40 horas⁵⁶⁵.

VI. REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LAS PRINCIPALES OBLIGACIONES EMPRESARIALES.

Para completar este estudio realizaremos un recorrido por algunas de las regulaciones convencionales más destacables en materia de prevención de riesgos laborales.

En cualquier caso, excepto casos muy aislados, esta materia no supone una novedad significativa respecto del contenido de la normativa de prevención de riesgos laborales. La ingente producción normativa, su complejidad y diversidad son razones que alejan al convenio colectivo de una regulación mucho más creativa.

a) Evaluación de riesgos, formación e información y vigilancia de la salud

⁵⁶² CC para Catalunya (2005); CC para Illes Balears (2003); CC para Comunidad Autónoma de Madrid (2003)

⁵⁶³ CC para Comunidad Foral Navarra (2004); CC para La Rioja (2003); CC para Asturias (2003); CC para Palencia (2002); CC para Albacete (2003).

⁵⁶⁴ Art. 20 del CC para Catalunya (2005).

⁵⁶⁵ CC para Sevilla (2004); CC para Cádiz (2002); CC para Castellón (2003); CC para Toledo (2005).

Evaluación de riesgos: Como regla general los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa son los que desempeñan una función reguladora importante en esta materia. La evaluación de riesgos como instrumento imprescindible para la planificación de la actividad preventiva, se ajusta a las exigencias legales de adaptación a las circunstancias cambiantes de la empresa o a su simple actualización.

Así se recoge en estos convenios colectivos –sobre todo, autonómicos- la necesidad de una primera evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico teniendo en cuenta la naturaleza y de la actividad y los posibles riesgos especiales⁵⁶⁶. La organización, características y complejidad del trabajo, las materias y sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes y el estado de salud de los trabajadores expuestos a riesgos son datos que los empresarios deberán tomar en consideración para cumplir sustancialmente con la evaluación de riesgos.

Asimismo, toda la documentación generada por la evaluación de riesgos se archivará y conservará a fin de controlar cuál ha sido la intensidad de dicha evaluación de riesgos. A partir de estos datos, el empresario ya podrá planificar el diseño de las medidas preventivas oportunas.

Por último, los convenios colectivos recogen la necesidad de actualizar las evaluaciones de riesgos en dos supuestos. Uno, cuando hayan cambiado algunas circunstancias de la empresa o de su organización (maquinaria, tecnología, organización del trabajo, etc...); otro, cuando haya transcurrido un cierto tiempo y se hayan producido accidentes de trabajo en la empresa⁵⁶⁷.

Información y formación: La obligación del empresario de cumplimiento de estas dos obligaciones fundamentales para luchar contra la siniestralidad laboral, se suele incluir en el texto de los convenios colectivos. Por regla general, se establece un primer momento para facilitar la información y la formación que coincide con el momento justamente anterior al comienzo de la prestación de servicios en un determinado puesto de trabajo. Otro momento, éste sin especificar, se fija para cuando las circunstancias de la empresa hayan cambiado de tal modo que se requiera la información y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

El contenido tanto de la información como el de la formación se resume en los riesgos generales y específicos que se desprenden del desarrollo del puesto de trabajo. Se enfatiza, para la formación, el aspecto teórico y práctico⁵⁶⁸ que ésta ha de tener. Además, también se expresa en estos la conveniencia o preferencia de que ésta sea llevada a cabo durante la jornada laboral (si no fuera posible, las horas de formación fuera de la jornada laboral se considerarán tiempo de trabajo efectivo)⁵⁶⁹ y sin costes de ningún tipo para los trabajadores⁵⁷⁰.

A la representación específica de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se les asigna una función fiscalizadora del cumplimiento de estas obligaciones, desde el momento que se recoge la obligación del empresario de comunicar el contenido y características de la formación.

Vigilancia de la salud: La regulación convencional de esta materia es bastante detallada, aunque homogénea de unos convenios a otros. Sustancialmente, el contenido

⁵⁶⁶ CC para Catalunya (2005); CC para Comunidad de Madrid (2003); CC para la empresa Maconsi, S. L. (CRD e IES Manoel Antonio de Vigo), 2003

⁵⁶⁷ CC para Girona (2003); CC para Ourense (2003); CC para el territorio histórico de Álava (2003).

⁵⁶⁸ CC para Segovia (2003); CC para Burgos (2003); CC para Guipúzcoa (2003).

⁵⁶⁹ CC para Catalunya (2005); CC para la Comunidad de Madrid (2003).

⁵⁷⁰ CC para Córdoba (2003); CC para Albacete (2003), CC para Alicante (2004).

convencional de esta obligación de vigilar la salud de los trabajadores se reduce a situar esta responsabilidad en la órbita empresarial, normativa a seguir para estos reconocimientos que varía según la Comunidad Autónoma, el consentimiento del trabajador y sus excepciones y periodicidad de los reconocimientos médicos.

Los convenios colectivos suelen recoger la obligación del empresario de efectuar reconocimientos médicos según la normativa vigente. En muchos casos, se hace alusión a la normativa autonómica referida a riesgos especiales en el ámbito sanitario⁵⁷¹.

Por otra parte, otro contenido fundamental de los convenios en este punto es la determinación del carácter voluntario de los reconocimientos médicos. Sin embargo, la nota más destacable es el régimen de excepciones que recogen⁵⁷².

Normalmente, estas excepciones deben ser consentidas o al menos conocidas por la representación de los trabajadores y toman como criterios generales de obligatoriedad la funcionalidad de estos para la evaluación de riesgos o la puesta en peligro del propio trabajador o los compañeros de trabajo. Este régimen de excepcionalidad, que coincide literalmente con el previsto en el art. 22 LPRL, parece ser tan amplio y ambiguo que se corre el riesgo de convertir lo excepcional en regla general o viceversa. Algún sector de la doctrina ya había anunciado los peligros que este régimen entraña de cara a mantener incólume la intimidad del trabajador⁵⁷³.

Relacionado con la intimidad del trabajador, los resultados de dichos reconocimientos deben comunicarse al trabajador afectado. El empresario sólo podrá recibir la información correspondiente a la aptitud de aquél para el desarrollo del trabajo por el que ha sido contratado⁵⁷⁴.

Por otra parte, la periodicidad de los reconocimientos médicos es variable, pero siempre que aparece esta materia en los convenios se estipula la obligatoriedad de un inicial reconocimiento médico antes de que el trabajador inicie su prestación de servicio o en un tiempo límite desde la firma del contrato⁵⁷⁵. Así, hay algunos convenios colectivos que establecen una periodicidad anual⁵⁷⁶ –lo más frecuente- y otros cada seis meses o cada dos o tres años⁵⁷⁷.

Algún otro aspecto relacionado con los reconocimientos médicos son el momento de realización de estos, normalmente durante la jornada de trabajo; la imposibilidad de transferir a los trabajadores el coste de estos o; la compensación con horas retribuidas para los trabajadores nocturnos por tener que realizar los reconocimientos médicos fuera de su jornada.

a) Equipos de trabajo, medios de protección y ropa de trabajo

Las cláusulas más frecuentes en la regulación convencional en materia de salud laboral son en este orden las referidas a ropa de trabajo, equipos de trabajo y medios de protección. A pesar de su frecuencia no son de gran calado y su regulación es heterogénea en función del ámbito geográfico o de la empresa concreta.

⁵⁷¹ Ejemplo de esto, vid. art. 35 del CC Comunidad de Madrid (2003).

⁵⁷² CC para Catalunya (2005); CC para la Comunidad de Madrid (2003); CC para Toledo (2005).

⁵⁷³ Por todos APARICIO TOVAR, J. y GONZALEZ ORTEGA, S., *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*. Trotta, Madrid, 1996. pp. 150-155.

⁵⁷⁴ CC para Illes Balears (2003); CC para La Rioja (2003); CC para Navarra (2003).

⁵⁷⁵ CC para Toledo (2005); CC para Cádiz (2003); CC para Córdoba (2003).

⁵⁷⁶ CC para Guipúzcoa (2003); CC para A Coruña (2002); CC para Lleida (2003).

⁵⁷⁷ CC para Ciudad Real (2003); CC para Albacete (2003).

Normalmente, utillaje como el uniforme, buzo, pantalón y casaca, equipos de agua, botas y anorak para los limpiadores de exterior, guantes de hilo en su caso constituyen la ropa de trabajo que el empresario debe facilitar a sus trabajadores. La entrega de esta ropa de trabajo se lleva a cabo anualmente o cada dos años en función de la prenda. Asimismo, las empresas titulares del centro donde se realizan las labores de limpieza están obligadas a habilitar un espacio a modo de vestuario con la correspondiente instalación de servicios.

En cuanto a la dotación de equipos de trabajo y medios de protección la regulación convencional es mínima y muy parca por lo que la inmensa mayoría de los casos se habrá que estar a lo que diga el resto de la normativa de prevención de riesgos laborales. Las pequeñas referencias que se hacen en este sentido son de carácter genérico, haciendo especial hincapié en la obligación del empresario y que estos deben ser suficientemente seguros y eficaces desde el punto de vista de la técnica y la adecuación al personal que trabaja con ellos.

b) Otras (trabajo nocturno, vacunas, botiquines de urgencia)

Por último se recogen algunas referencias vagas en materia de prevención como la previsión de vacunas cuando los servicios de limpieza se realicen en centros hospitalarios; la dotación de botiquines de urgencia para poder practicar primeras intervenciones médicas por los propios trabajadores o personal facultativo y alusiones a ciertos aspectos del trabajo nocturno. Dos son las consideraciones que se introducen en el texto de los convenios colectivos. De un lado, la preferencia de que los trabajadores nocturnos no realicen su turno solos y, en caso de tener que hacerlo solos, la dotación adecuada de sistemas de alarma para casos de emergencia⁵⁷⁸.

⁵⁷⁸ Art. 10 del CC para la empresa CLISA, S.A (Hospital Severo Ochoa), de 31 de mayo de 2004; art. 10 del CC para la empresa Jofra, S. A. (Hospital de La Merced de Osuna), de 27 de febrero de 2004; art. 8 del CC para la empresa Serlima, S.A. (Hospital Universitario "Virgen del Rocío" de Sevilla), de 25 de septiembre de 2003.

Capítulo 9.

Protección social (Seguridad Social y Acción Social)

I. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Seguridad Social, al tener una naturaleza pública y obligatoria excluye de su ámbito a la autonomía de la voluntad, tanto individual como colectiva, lo que quiere decir que el régimen jurídico de la Seguridad Social es un ámbito de dominio exclusivo de la ley en el que, por tanto, no hay espacio para la negociación colectiva. Esto es, la Seguridad Social, en principio, no es materia negocial. Sin embargo, a partir del inciso último del art. 41 CE, “la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”, ha comenzado a adquirir carta de naturaleza y tener un notable uso la expresión Seguridad Social complementaria con la que de un modo amplio designan toda una serie de medidas que tratan de proveer rentas o beneficios sociales para determinados individuos más allá y distintos de los establecidos en la acción protectora de la Seguridad Social⁵⁷⁹. Puede que el desarrollo de prácticas que entran dentro de lo que abarca esta expresión también haya estado propiciada desde la Unión Europea a partir especialmente del *Libro Verde de las Pensiones de Jubilación Complementarias en el Mercado Único* de 1997. Con todo, conviene señalar que las medidas que habitualmente vienen calificándose como de Seguridad Social complementaria distan mucho de ser unívocas pero tienen como rasgo común el de estar basadas en la voluntariedad, lo que impide que, en puridad, entren dentro del concepto de Seguridad Social y pero por el contrario permite que sean objeto de la negociación colectiva. Si se sigue utilizando la expresión de Seguridad Social complementaria es porque la acción protectora de la Seguridad Social se toma como referencia para poner en práctica otras medidas distintas y generalmente de mejora, por eso es que la negociación colectiva, un ámbito dominado por el intercambio y la transacción, puede actuar en lo que no forme parte de aquel otro de la Seguridad Social dominado, como se ha dicho, por la ley en el cual no hay intercambio de prestaciones⁵⁸⁰.

Precisamente el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (2005) considera que la llamada Previsión Social complementaria es una de las materias “sometidas a negociación en el marco de la Declaración de Dialogo Social de 2004”⁵⁸¹. Como ya se ha dicho, la Seguridad Social complementaria abarca distinto tipo de medidas, pero en el sector aquí estudiado las preponderantes son las más próximas al ámbito de la Seguridad Social, las mejoras voluntarias. Muy escaso (de hecho solo se ha encontrado una referencia y es tangencial) es el recurso a los planes y fondos de pensiones. Las mejoras asistenciales que se engloban más bien en lo que entendemos una concepción amplia de la Acción Social en la Empresa⁵⁸² tienen una presencia no desdeñable.

II. MEJORAS VOLUNTARIAS

⁵⁷⁹ Sobre las ambigüedades que se generan por el uso de los términos voluntariedad y complementariedad vid. J.L. MONEREO PÉREZ, “El régimen jurisdiccional de los sistemas de previsión voluntaria”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1991, pags. 86 y ss.

⁵⁸⁰ B. VALDÉS DE LA VEGA, *Mejoras voluntarias por edad de jubilación en la negociación colectiva*, Tirant lo blanch, Valencia, 1999, pag. 18.

⁵⁸¹ Sigue siendo una obra de referencia sobre esta materia la de M.E. CASAS BAAMONDE, *Autonomía Colectiva y Seguridad Social*, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 1977.

⁵⁸² M.C. GARCÍA ARCE Y J. A. PRIETO JUAREZ, *Acción Social en la Empresa*, Trotta, Madrid, 2004, p. 41.

El art. 39.1 LGSS da la posibilidad de que en el brazo contributivo del Sistema la acción protectora pueda ser mejorada voluntariamente⁵⁸³ con los límites estrictos fijados en los arts. 191 a 194 LGSS, esto es mediante la mejora directa de las prestaciones a cargo de la empresa y mediante el establecimiento de tipos adicionales de cotización si es aprobado previamente a propuesta de las partes negociadoras por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Esta segunda posibilidad es prácticamente inexistente⁵⁸⁴ y, en concreto, no se han encontrado ejemplos en el sector estudiado. Los ejemplos se limitan pues a la mejora directa de prestaciones, que, a su vez y con diferencia, es el ejemplo más desarrollado en el sector estudiado de Seguridad Social complementaria, lo que indica que se mantiene una continuidad histórica frente a las posibilidades de desarrollar otras fórmulas más “novedosas” como planes y fondos de pensiones.

A) Complementos por incapacidad temporal

La mejora directa de prestaciones tiene en el sector de limpieza de edificios y locales su más frecuente uso en la mejora de prestaciones económicas por Incapacidad Temporal, pero esa mejora será diferente en razón del origen de la misma si debida a accidente de trabajo y enfermedad profesional o accidente y enfermedad común. Por lo general, el accidente de trabajo y la enfermedad profesional tienen una mejora de las prestaciones del Sistema más alta que la que reciben la enfermedad y el accidente común. La mejora por regla general actúa en dos sentidos, en primer lugar incrementando el porcentaje de la base reguladora de la prestación con cargo exclusivo al empresario y, en segundo lugar, aplicando ese incremento periodo variable de tiempo. En algunos casos el derecho al mismo surgirá desde el primer día de la baja y en otros será necesario dejar pasar algún tiempo “vacío” para que comience a aplicarse, o bien tendrá una duración limitada e inferior a de la situación de IT.

Es de destacar que casi la totalidad de los convenios analizados establecen un incremento de las prestaciones que traen su causa en un **accidente de trabajo** (y aunque no siempre se diga expresamente hay que pensar que también en los casos de enfermedad profesional, pero las dificultades de prueba pueden ser insalvables) hasta el 100% de la “base reguladora fijada en convenio”⁵⁸⁵, o de la “base reguladora denominada para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”⁵⁸⁶. Ese mismo porcentaje es de la “base de cotización del mes anterior a la baja” en algún convenio⁵⁸⁷ o “la base de cotización incluida la prorrata de pagas extras”⁵⁸⁸, o “base de cotización de las prestaciones”⁵⁸⁹, o “base de cotización a la Seguridad Social, descontando el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias”⁵⁹⁰. En otros casos no se habla de la base reguladora o de cotización, sino del salario, observándose una variada terminología, así se dice que la empresa incrementará la prestación “hasta el importe íntegro del salario base del convenio, más la antigüedad, más plus de asistencia”⁵⁹¹; “del salario base del convenio, más antigüedad, más plus salarial lineal”⁵⁹²; “del salario base, más antigüedad, más

⁵⁸³ Un estudio clásico sobre el tema es el de A. MARTIN VALVERDE, *Las mejoras voluntarias de Seguridad Social*, IGO, Sevilla, 1970.

⁵⁸⁴ R. GALLARDO MOYA, “Las mejoras complementarias del Sistema de Seguridad Social en la negociación colectiva”, RL, 1991, tomo II, pag. 476. B. VALDES DE LA VEGA, *Mejoras voluntarias...*, cit., p. 43.

⁵⁸⁵ Art. 17 CC de Albacete (2005), “de la base reguladora” dicen el art. 36 CC de Toledo (2005), el art.24 CC de Zaragoza (2005)

⁵⁸⁶ Art. 41 CC de Melilla (2005);art. 75 CC de Cataluña (2005).

⁵⁸⁷ Art. 17 CC Limpieza de aviones de Málaga (2005)

⁵⁸⁸ Art. 21 CC de Illes Balears (2005).

⁵⁸⁹ Art. 29 CC de Alicante (2004)

⁵⁹⁰ Art. 23 CC de Huelva (2004).

⁵⁹¹ Art. 31 CC de Pontevedra (2005).

⁵⁹² Art. 26 CC de la Rioja (2005). “Salario base, antigüedad y plus de Convenio” en art. 15 CC de Málaga (2004).

nocturnidad, si la viniese percibiendo, más plus de convenio⁵⁹³; “del salario base”⁵⁹⁴; “del salario real”⁵⁹⁵; “del salario de convenio más antigüedad”⁵⁹⁶; “del salario de convenio”⁵⁹⁷; “del salario” a secas⁵⁹⁸.

Saliendo de la tónica general algún convenio establece el incremento hasta 75% del salario, aunque si el absentismo individual no supera el 5% en los 12 meses anteriores el incremento será del 100%, pero no se considerará absentismo los permisos retribuidos reconocidos en el propio convenio ni los debidos a la realización de funciones sindicales o de representación de los trabajadores, los descansos por lactancia, los permisos por maternidad, los casos de baja por enfermedad superiores a 16 días, las ausencias derivadas de suspensión de actividades por riesgo de accidentes por quienes quiera que se decida, las ausencias debidas a accidente laboral, las derivadas de hospitalización y los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas⁵⁹⁹.

Si hay casi unanimidad en fijar en 100% la cuantía del incremento en los casos de **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**, no la hay sobre el plazo durante el que se tiene derecho a dicha percepción. Un número importante de convenios establece que el derecho al incremento se tiene “a partir del primer día de la baja y mientras dure esta”⁶⁰⁰, aunque en algunos convenios simplemente se dice que tendrá derecho al incremento todo aquel trabajador que se encuentre en la situación de IT debida a esta contingencia⁶⁰¹. Esta regla bastante generalizada tiene excepciones, así el art. 21 del CC de Castellón limita a seis meses el plazo máximo “a contar desde el propio día de la baja médica” para la percepción de la mejora. En las provincias de Barcelona, Lérida y Gerona “el complemento será desde el tercer día y durante los 68 siguientes”, excepto si el trabajador es hospitalizado, en cuyo caso lo percibirá todo el tiempo que dure la hospitalización. En la provincia de Tarragona el complemento se percibirá “hasta el alta médica” todo ello según el art. 75 del CC de Cataluña (2005). En algún caso el derecho solo surge “a partir de los 30 días de inicio” del proceso de la IT⁶⁰². El CC de Teruel (2004) contiene la mejora más escasa entre los convenios estudiados, ya que la cantidad adicional sobre la prestación de la Seguridad Social solo se dará por la empresa “durante los primeros siete días” (art. 25). Este convenio, además, no establece mejora alguna en los casos de enfermedad común o accidente no laboral.

Un número significativo de convenios contiene mejoras de la prestación económica de IT hasta el 100% en los casos de **hospitalización o intervenciones quirúrgicas**, tanto si son debidas a accidente de trabajo y enfermedad profesional como si lo son por enfermedad o accidente común. En realidad es un mecanismo para aproximar el tratamiento de la enfermedad o el accidente común con el dado a los llamados riesgos profesionales. Esa mejora tendrá una duración variable, en algunos casos alcanzará a todo el periodo que dure la hospitalización⁶⁰³, en otros casos se limita a un cierto periodo de

⁵⁹³ Art. 42 CC de Comunidad de Madrid (2005).

⁵⁹⁴ Art. 22 CC de Badajoz (2005), art. 25 CC de Teruel (2004)

⁵⁹⁵ Art. 25 CC de Ciudad Real (2005), art. 21 CC de Castellón (2005)

⁵⁹⁶ Art. 28 CC de Lugo (2005)

⁵⁹⁷ Art. 19 CC de Ourense (2004).

⁵⁹⁸ Art. 17 CC de Cáceres (2005). En el mismo sentido el art. 32 CC de Huesca (2005), art. 14 CC de Valladolid (2005)

⁵⁹⁹ Art. 21 CC Valladolid (2005).

⁶⁰⁰ Art. 26 CC de la Rioja (2005); art. 41 CC de Melilla (2005); art. CC de Huelva (2004); art. 17 CC de Cáceres (2005); art. 28 CC de Lugo (2005); art. 25 CC Ciudad Real (2005); art. 22 CC Badajoz (2005); art. 31 CC Pontevedra (2005); art. 13 CC Albacete (2005); art. 15 CC Málaga (2004); art. 19 CC Ourense(2004), art. 29 CC Alicante (2004); art. 24 CC Zaragoza (2005), art. 36 CC Toledo (2005); art. 14 CC Valladolid (2005)

⁶⁰¹ Art. 21 CC Illes Balears (2005). En el mismo sentido art. 42 CC Comunidad de Madrid (2005), art. 17 CC limpieza de aviones Málaga (2005)

⁶⁰² Art. 32 CC Huesca (2005).

⁶⁰³ Art. 21 CC Illes Balears (2005); Art. 27 CC Lugo (2005); Art. 22 CC Badajoz (2005); Art. 31 CC Pontevedra (2005); Art. 13 CC Albacete (2005); Art. 15 CC Málaga (2004); Art. 29 CC Alicante (2004); Art.

tiempo⁶⁰⁴. Aunque no es frecuente, se pueden encontrar ejemplos de un tratamiento diverso si la hospitalización es debida a accidente o enfermedad profesional o comunes, así según el art. 75 CC de Cataluña (2005), en las provincias de Barcelona, Gerona y Lérida el complemento hasta el 100% de la base reguladora solo se percibirá en las contingencias comunes hasta un máximo de 35 días, sin embargo en la provincia de Tarragona se percibirá hasta el alta médica. Algún convenio, como el de Ourense (2004), además de reconocer esta mejora durante todo el periodo de la hospitalización, la prolongan a un periodo de convalecencia en casa con un máximo de 45 días (art. 19). En el Art. 21 de CC Castellón (2005) la mejora cubre el periodo de hospitalización y todo lo que dure un periodo que califica como de “inmovilización”, pero no define en que consiste esta situación.

Las mejoras por **enfermedad y accidente común**, en general inferiores a las debidas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, presentan bastantes diferencias en su tratamiento en los convenios estudiados, tanto en los porcentajes de incremento sobre la prestación económica de la Seguridad Social, como en la duración del periodo con derecho al disfrute de la misma. En ese tratamiento *in peius* en relación con el que recibe el accidente de trabajo puede vislumbrarse una sospecha hacia la situación del enfermo y un instrumento de lucha contra el absentismo. Alguno de los ejemplos encontrados en los que se protege de un modo más intenso al accidente común que la enfermedad también común van en ese mismo sentido. En algunos casos el complemento es del 75% de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el vigésimo y del 100% a partir del vigésimo mientras dure la situación⁶⁰⁵, en otros es del 100% pero solo “desde el primer día hasta el tercero de la baja por IT, tan solo una vez por año natural en que ocurra esta situación”⁶⁰⁶, o el 100% durante los cuatro primeros días de la baja al año, pasando a ser el 75% desde el quinto al vigésimo día y otra vez del 100% a partir del vigésimo primero, pero solamente se podrá disfrutar de este último complemento noventa días⁶⁰⁷.

En Barcelona, Gerona y Lérida el trabajador tendrá derecho al 50% de la base reguladora durante los tres primeros días de la baja, pero con un máximo de cuatro días al año, en la segunda baja solo se percibirá ese 50% un día. En la provincia de Tarragona se reduce ese beneficio a tres días al año⁶⁰⁸. El complemento será a partir del 11º día de la baja del 90% si es la primera del año, y del 80% si es la segunda o sucesivas hasta el final de la situación en Cáceres⁶⁰⁹, pero en Castellón se percibirá el 50% del salario real los tres primeros días de la primera baja del año⁶¹⁰. En la Comunidad de Madrid el complemento será del 100% del salario base, más antigüedad, más plus de convenio desde el cuarto día de la baja “tantas veces como se produzca en el año y dentro del mismo proceso de enfermedad” pero en cualquier caso una sola vez al año tendrán derecho a tres días en los supuestos de bajas. Los trabajadores que vengán percibiendo el plus de nocturnidad lo percibirán a partir del vigésimo día de la baja⁶¹¹. En Zaragoza el complemento será de hasta el 60% de la base reguladora los cuatro primeros días, el 70% del quinto al vigésimo día. Del vigésimo primero al trigésimo noveno no hay complemento alguno y del día 40 en adelante, con el límite de 140 días, hasta el 100% de la base reguladora⁶¹². En Toledo el complemento alcanzará el 100% de la base reguladora desde el tercer día de la baja⁶¹³. En

14 CC Valladolid (2005); Art. 43 CC Comunidad de Madrid (2005); Art. 36 CC Toledo (2005); Art. 24 CC Zaragoza (2005). Art. 41 CC Melilla (2005).

⁶⁰⁴ Un máximo de 60 días en el art. 17 CC Cáceres (2005).

⁶⁰⁵ Art. 23 CC Huelva (2004).

⁶⁰⁶ Art. 41 CC Melilla (2005)

⁶⁰⁷ Art. 26 CC La Rioja (2005)

⁶⁰⁸ Art. 75 CC Cataluña (2005)

⁶⁰⁹ Art. 17 CC Cáceres (2005)

⁶¹⁰ Art. 21 CC Castellón (2005)

⁶¹¹ Art. 44 CC Comunidad Madrid (2005)

⁶¹² Art. 24 CC Zaragoza (2005)

⁶¹³ Art. 36 CC Toledo (2005)

Alicante será hasta 100% de la base de cotización a partir del 14 día de la baja y mientras dure la IT, pero en la primera baja del año percibirá el 50% de la base de cotización durante los tres primeros días de la primera baja por enfermedad del año⁶¹⁴.

Hay casos en los que la empresa deberá completar hasta el 100% del salario de convenio a partir de los 15 días de IT y hasta los 160⁶¹⁵, otros en los que solo el 60% del salario base, antigüedad y plus de convenio desde el primero al tercer día de baja⁶¹⁶. En Albacete el complemento será del 75% de la base reguladora desde el primer día hasta el 40 de la baja, y a partir de ese día el 100% mientras dure la IT. En Badajoz el complemento será del 100% del salario a partir del décimo tercer día de la baja y hasta que se produzca el alta⁶¹⁷, en cambio en las Islas Baleares el 100% de la base de cotización, incluyendo pagas extras, se percibirá a partir de los 30 días naturales hasta que finalice el periodo de la IT⁶¹⁸.

El accidente no laboral generará un complemento del 100% del sueldo base más antigüedad, desde el primer día de la baja en Ciudad Real, pero se excluyen los accidentes deportivos y los accidentes de tráfico fuera de la jornada laboral cuando el trabajador/trabajadora dé positivo en el control de alcoholemia⁶¹⁹. Hay supuestos en los que el tratamiento del accidente común es distinto que el de la enfermedad común, así el accidente generará una mejora hasta el 100% de la base de cotización a partir de 21º día de baja y mientras dure la situación de IT, en cambio la enfermedad común sólo dará lugar a ese mismo incremento a partir de 21º día hasta el 100, aunque también lo percibirá los dos primeros días de la baja siempre y cuando no haya sufrido otro proceso de enfermedad en los 24 meses anteriores⁶²⁰.

Hay un limitado número de convenios que igualan las mejoras entre contingencias comunes y profesionales, el más claro es el de Jaén que reconoce un complemento del 100% a los trabajadores desde el primer día de la baja sin distinción alguna entre contingencias comunes y profesionales⁶²¹. En la misma línea el de Huesca aunque en este caso el derecho a la percepción de la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el salario de convenio nace a partir de los 30 días del inicio de la IT⁶²². El convenio de Granada no hace diferencias entre en la cuantía de la mejora ni en el periodo de su disfrute, pero introduce algunos requisitos más rígidos en los casos enfermedad común pues el trabajador deberá presentar a la empresa, no solo el parte de baja si no también un certificado del Inspector Médico ratificando la baja y su duración probable⁶²³.

Finalmente hay un reducido número de convenios que no reconocen complemento alguno en los casos de IT por contingencias comunes⁶²⁴.

B) *Indemnizaciones por incapacidad permanente y muerte*

Un segundo tipo de mejora directa de las prestaciones es el que forman las indemnizaciones con cargo a la empresa en casos de invalidez permanente y muerte, pero se observa de modo generalizado una diferencia de tratamiento según que las situaciones de invalidez o muerte se deriven del accidente de trabajo y enfermedad profesional, o de

⁶¹⁴ Art. 29 CC Alicante (2004)

⁶¹⁵ Art. 19 CC Ourense (2004)

⁶¹⁶ Art. 15 CC Málaga (2004)

⁶¹⁷ Art. 22 CC Badajoz (2005)

⁶¹⁸ Art. 21 CC Illes Balears (2005)

⁶¹⁹ Art. 25 CC Ciudad Real (2005).

⁶²⁰ Art. 17 CC Limpieza de aviones de Málaga (2005)

⁶²¹ Art. 32 CC Jaén (2004)

⁶²² Art. 32 CC Huesca (2005)

⁶²³ Art. 12 CC Granada (2005)

⁶²⁴ CC Lugo (2005); Pontevedra (2005); Valladolid (2005) y Teruel (2005).

enfermedad y accidente común. De modo excepcional se reconoce derecho a esta indemnización en los casos de enfermedad común, siendo también muy limitado, aunque algo más frecuente, su uso a favor se situaciones derivadas de accidente común. Es decir, queda casi circunscrita al accidente de trabajo. En la mayoría de los casos la cuantía de la indemnización se trata de garantizar mediante la obligación de que el empresario suscriba una póliza de seguro con una compañía mercantil. La cuantía de las indemnizaciones varía mucho de un convenio a otro.

Es importante destacar que en algunos convenios expresamente se declara que esta indemnización es “independiente” de cualquier otro beneficio al pudiera tener derecho el trabajador o sus causahabientes de acuerdo con la legislación vigente. El énfasis en la independencia de esta indemnización es un buen instrumento que parece contradecir la tesis manejada por la jurisprudencia de la Sala 4ª, establecida con más claridad en la STS de 10 de diciembre de 1998, que entendió las expresiones “independiente” y “compatible” que se contienen en distintos preceptos de la legislación laboral y de Seguridad Social debían de entenderse como “complementarias” a las prestaciones de Seguridad Social, “por consiguiente habría que descontar lo percibido como reparación prestacional”⁶²⁵.

En algún caso la indemnización por fallecimiento debida a accidente no laboral será igual al importe de dos mensualidades y media del salario vigente que venía percibiendo el trabajador, pero si la muerte es debida a un accidente de trabajo la indemnización será de 12.795,57 €. La incapacidad permanente derivada de accidente de trabajo dará derecho a una indemnización de 19.193,28 €. No se especifica el grado de la invalidez, si genera una incapacidad permanente parcial, total, absoluta o gran invalidez, por lo que hay que en una interpretación literal de la norma hay que entender que se refiere a cualesquiera de ellas. Esta falta de precisión terminológica, sin ser generalizada, no es infrecuente, pues se repite en más de un convenio. Las cantidades citadas se percibirán “con independencia de cualquier otra que en derecho pueda corresponder al trabajador o a sus causahabientes” y para su garantía la empresa deberá concertar una póliza de seguros de la cual facilitará copia a los representantes de los trabajadores⁶²⁶.

En Baleares los trabajadores o sus causahabientes tendrán derecho a una indemnización de 10.000 € en casos de muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. La empresa deberá suscribir una póliza de seguros⁶²⁷. Esos mismos supuestos darán derecho a una indemnización de 18.000 € y la empresa deberá entregar copia del contrato de seguro que la garantice a los representantes de los trabajadores según el CC de Badajoz⁶²⁸. Esa cantidad se reduce a 9.249,57€ y 6.166,38€ en casos de “invalidez” (al no especificarse hay que pensar que en todos sus grados) y muerte respectivamente en Málaga⁶²⁹. En Alicante, en los casos de accidente de trabajo que generen incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez la indemnización será de 10.217,21€ y de 7.212,15€ en caso de muerte.

⁶²⁵ G. MOLINER TAMBORERO, “La responsabilidad empresarial derivada de accidente de trabajo en el Sistema de la Seguridad Social”, *TS*, nº125 (2001), pag. 51. En la misma línea argumentando que se trata de evitar una “doble indemnización” A. DESDENTADO y A. DE LA PUEBLA, “Las medidas complementarias de protección del accidente de trabajo a través de la responsabilidad civil del empresario y del recargo de las prestaciones”, en vol. *Cien años de Seguridad Social*, La Fraternidad-Muprespa, Madrid, 2000, pag. 648. El asunto dista mucho de ser pacífico, cfr. F. SALINAS MOLINA, “El accidente de trabajo en la jurisprudencia social”, en vol. *Cien años de Seguridad Social*, cit..., pag. 348, C. MOLINA NAVERRETE, “La compatibilidad de indemnizaciones por “acoso moral” cuando el trabajador resuelve su contrato: una cuestión aún pendiente de unificación de doctrina”, *RDS* nº 26 (2004), pag. 159.

⁶²⁶ Art. 32 CC Limpieza de aviones Málaga (2005)

⁶²⁷ Art. 25 CC Illes Balears (2005)

⁶²⁸ Art. 24 CC Badajoz (2005)

⁶²⁹ Art. 32 CC Málaga (2004)

Si la jornada está distribuida entre dos o más empresas la indemnización correrá a cargo de cada una de ellas proporcionalmente⁶³⁰. En algún caso se observa que el convenio se limita a establecer la obligatoriedad de que la empresa contrate una póliza de seguro colectivo de accidente para cubrir los riesgos “de muerte e invalidez total por accidente” sin especificar la indemnización asegurada y creando la duda de si en la expresión invalidez total se incluyen las situaciones de incapacidad permanente total, la absoluta y la gran invalidez⁶³¹.

El convenio de Lugo establece indemnizaciones exclusivamente derivadas de accidente de trabajo de 16.527,83€ para los supuestos de muerte o invalidez total y 21.030,36 € en los de invalidez absoluta o gran invalidez, para cuya garantía las empresas han de suscribir una póliza de seguros colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores. Se especifica que esa indemnización es independiente de otras que le puedan corresponder al trabajador o sus causahabientes según la legislación laboral vigente. En caso de que el trabajador realice menos de media jornada esas cantidades se reducen a la mitad⁶³². En Pontevedra las empresas suscribirán póliza de seguro colectivo a favor de sus trabajadores para garantizarles indemnizaciones en los casos de muerte o invalidez total por la cuantía de 14.534,92€ y de 17.764,89€ en los casos de invalidez absoluta o gran invalidez. Estarán cubiertos por este seguro los trabajadores que superen la media jornada y todos aquellos que realicen tareas de “cierto riesgo” o se dediquen de forma habitual a la limpieza de cristales en altura superior a 1,80 metros. En los casos de pluriempleo las distintas empresas prorratearán la indemnización en función del tiempo de servicio para cada una de ellas. Para los trabajadores que no alcancen la media jornada los capitales asegurados se reducirán a la mitad. También aquí se aclara que estas indemnizaciones son independientes de cualesquiera otras que correspondan de acuerdo con la legislación vigente⁶³³.

El convenio de Valladolid impone a las empresas la obligación de suscribir una póliza de seguro para cubrir la indemnización de 14.046,58€ en los casos de muerte, “invalidez permanente total o absoluta”⁶³⁴. El convenio colectivo de Teruel impone a las empresas la obligación de formalizar una póliza de seguro a favor de cada uno de sus trabajadores o sus causahabientes para cubrir la cantidad de 15.926,82€ en las contingencias de muerte, “invalidez permanente absoluta o total” derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional y accidente común.⁶³⁵ En el convenio de Huesca se reconoce el derecho del trabajador que por accidente laboral o enfermedad profesional es declarado en “invalidez permanente en el grado de absoluta para todo tipo de trabajo” a una doble indemnización, 16.220, 41€ el primer año y 16.788,12€ el segundo año. Si del accidente de trabajo o enfermedad profesional se deriva muerte los causahabientes tendrán derecho a percibir estas cantidades⁶³⁶.

Hay algún supuesto en el que la indemnización consistirá en la entrega de una cantidad a tanto alzado de mes y medio del salario que viniera percibiendo el trabajador siempre que se produzca el fallecimiento, sea cual fuere la causa⁶³⁷. En Zaragoza si como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una “invalidez permanente en el grado de total para su profesión habitual o absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 12.500€, a tanto alzado y de una sola vez”. Para quienes realicen jornadas inferiores a 15 horas semanales la

⁶³⁰ Art. 40 CC Alicante (2004)

⁶³¹ Art. 50 CC Toledo(2005)

⁶³² Disp. Ad. Sexta Convenio Lugo (2005)

⁶³³ Art. 16 CC Pontevedra (2005)

⁶³⁴ Art. 35 CC Valladolid (2004)

⁶³⁵ Art. 24 CC Teruel (2005)

⁶³⁶ Art. 33 CC Huesca (2005)

⁶³⁷ Art. 22 CC Ciudad Real (2005)

indemnización será de 8.000€. Estas mismas cantidades serán las que se perciban por los causahabientes en caso de muerte, también derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional⁶³⁸. En el convenio de Cáceres las empresas están obligadas a suscribir un seguro colectivo que cubra “el riesgo de muerte e invalidez permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional”. La cantidad asegurada es de 30.000€ a favor de los herederos legales o beneficiarios que designe el trabajador.⁶³⁹ En las provincias de Barcelona y Gerona las empresas están obligadas a concertar con una compañía de seguros una póliza que cubra una “indemnización de 6.010,12€ en caso de accidente de trabajo con resultado muerte o invalidez absoluta”. En las provincias de Tarragona y Lérida la indemnización será de 9.000€ en los casos de muerte e invalidez permanente en los grados de absoluta o gran invalidez, siempre derivada de accidente de trabajo⁶⁴⁰.

En la Rioja las situaciones de invalidez permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo el trabajador percibirá una cantidad de 22.535€. Esa cantidad será de 19.530€ a favor de sus causahabientes en los supuestos de muerte. Para la garantía de estas cantidades las empresas deberán concertar una póliza de seguro con una entidad aseguradora⁶⁴¹. En Melilla para los casos de muerte o invalidez permanente (no especifica el grado) derivadas de accidente de trabajo las empresas deberán concertar una póliza de seguro que cubra la cantidad de 6.010,1€⁶⁴². En Huelva la póliza de seguro que han de concertar los empresarios cubrirá las indemnizaciones de 15.452,59€ en caso de muerte y 18.140€ en caso de gran invalidez “invalidez absoluta o total”. Estas cantidades se referían al año 2004 para el 2006 deberá haberse producido un incremento decidido por la Comisión Paritaria del convenio. Es de resaltar que las contingencias antes citadas se derivarán de cualquier tipo de accidente, tanto de trabajo como común⁶⁴³, lo que no es común, como se ha visto.

C) Jubilación

La opción por incluir en este apartado el análisis de las previsiones que en materia de jubilación se contienen en los convenios colectivos de este sector debe de ser justificada. En efecto, muchas de las medidas aquí estudiadas en realidad son medias pueden ser vistas más para la puesta en práctica de una política de empleo que de Seguridad Social complementaria. Así lo hacíamos notar en los capítulos 2, en donde anunciábamos que el contrato de relevo se estudiaría en este lugar, y en el capítulo 3, en donde de un modo más amplio indicábamos que las medidas de política de empleo que tenían a la jubilación como su centro se estudiaban de modo conjunto. La razón de ello es que la centralidad de esta contingencia hace incomprensible su uso dentro de las medidas de política de empleo sin tener a la vista los problemas que suscita en el conjunto del Sistema de la Seguridad Social. Nos hacemos así eco de una antigua idea de Beveridge según la cual es conveniente mirar esta figura de dentro de una amplia perspectiva de política social, especialmente en un momento como el nuestro en los que la organización del tiempo de trabajo y no trabajo resulta central⁶⁴⁴. Este modo de proceder se separa un poco de la visión que los interlocutores sociales han venido adoptando en los últimos tiempos,

⁶³⁸ Art. 23 CC Zaragoza (2005)

⁶³⁹ Art. 23 CC Cáceres (2005)

⁶⁴⁰ Art. 87 CC Cataluña (2005)

⁶⁴¹ Art. 13 CC La Rioja (2005)

⁶⁴² Art. 42 CC Melilla (2005)

⁶⁴³ Art. 30 CC Huelva (2004)

⁶⁴⁴ J. APARICIO TOVAR, “Sobre la jubilación forzosa impuesta por ley”, en vol. A. Pardell (coord) *La reforma de las pensiones de 1997*, Marcial Pons, Madrid, 1999, pag. 79.

centrados más en este punto en los estrechos límites de la política de empleo, como se observa en *Declaración para el Dialogo Social de 2004* en donde ya se hacía referencia a la conveniencia de volver a utilizar la edad de retiro del trabajo como instrumento de la política de empleo, fruto de la cual fue la ley 14/2005, de 1 de julio que modificó la Disposición adicional 10ª ET y que de nuevo abre la posibilidad de las jubilaciones forzosas. En el ANC (2005) se apuesta por “el rejuvenecimiento de las plantillas” mediante el recurso a la jubilación parcial y al contrato de relevo, así como utilización de la jubilación forzosa. Estas medidas se justifican por objetivos de política de empleo que deberán de expresarse en el convenio colectivo, como “la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de los contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo”.

La utilización de la jubilación como instrumento de la política de empleo es asunto delicado porque en nuestro país la jubilación, como contingencia protegida por el Sistema de Seguridad Social, exige siempre el cese en el trabajo, o dicho de otro modo, hay una incompatibilidad entre trabajo y pensión. Es claro entonces que la calidad de la prestación será determinante en la decisión de abandonar o no el trabajo y por ello, coherentemente, se la concibe como voluntaria. Cuando se utiliza como medida de política de empleo que limite la voluntariedad, las cautelas han de ser importantes porque entonces la jubilación pasa de ser un derecho a ser un instrumento de la política de empleo⁶⁴⁵ afectando la posición del sujeto protegido. Hay que tener en cuenta que también puede quedar afectado el derecho fundamental al trabajo o incluso la capacidad para trabajar, que está ligada a la dignidad personal. Los avatares sufridos por la Disp. Ad. 10ª ET son bien significativos de lo que aquí se dice.

Como es bien sabido la STC 22/1981, de 2 de julio, declaró inconstitucional aquella parte del citado precepto, en su redacción de 1980, que declaraba lisa y llanamente la incapacidad para trabajar más allá de los 69 años, provocando la reforma de la norma que más tarde aprovechó el legislador delegado para redactar el precepto diciendo que la “jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento de la política de empleo”⁶⁴⁶. Pero las cautelas que en un principio impuso el Tribunal Constitucional, aunque un poco más relajadas en las SSTC 58/1985 y 95/1985, llevaron a considerar que no era la ley (ni el reglamento) el instrumento idóneo para imponer jubilaciones más o menos forzosas, pero si podía serlo el convenio colectivo, es decir “lo que ley no puede hacer, sí lo puede hacer el convenio”⁶⁴⁷. El convenio puede buscar mecanismos para asegurar que los objetivos previstos con las medidas de jubilación se van a cumplir efectivamente. En esa dirección van algunas de las precauciones que se observan en los convenios colectivos estudiados, que son poco proclives a imponer jubilaciones obligatorias, sino más bien voluntarias como jubilaciones anticipadas o casos de adelantamiento de la edad de jubilación a 64 años.

Las mejoras directas en materia de jubilación abarcan medidas de distinto tipo, como son las cantidades que se reconocen en los casos de jubilaciones anticipadas y las que se dan como complemento en el momento de la jubilación sea cual sea la edad⁶⁴⁸. Es evidente que en el primer caso, aunque técnicamente pueda concertarse como una mejora voluntaria, es ante todo un instrumento de política de empleo pues su finalidad es incentivar el abandono del trabajo para provocar la sustitución por trabajadores

⁶⁴⁵ E. MARTIN PUEBLA y R. SASTRE IBARRECHE, *Política de empleo y jubilación forzosa del trabajador*, Tecnos, Madrid, 1991, pag. 10.

⁶⁴⁶ Hubo críticas a los excesos del legislador delegado, cfr. M.E. CASAS y F. VALDÉS DAL-RÉ, “Legislación delegada y ordenamiento laboral: el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, *RL*, Tomo I, 1995, pags.54 y ss.

⁶⁴⁷ M. ALONSO OLEA, *Jurisprudencia Constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, Civitas, Madrid, 1985, pag. 110.

⁶⁴⁸ B. VALDÉS DE LA VEGA, *Mejoras voluntarias...*, cit. p. 65.

desempleados. No tanto el segundo. De estas dos mejoras, la primera de ellas es la que en la actualidad tiene una mayor utilización en el sector, la segunda es marginal y se han encontrado pocos ejemplos. La tercera figura que emerge en los convenios estudiados es la jubilación obligatoria, pero no puede decirse que tenga una gran difusión, tal vez sea debido a lo reciente de la entrada en vigor de la nueva Disp. Ad. 10ª ET y a la falta de confianza en la eficacia de la medida.

Una de las medidas más antiguas en esta materia es la mejora directa de la prestación mediante el **derecho a un tanto alzado en el momento de la jubilación**. No es frecuente y puede decirse que es marginal ya que solo se ha encontrado un ejemplo (llamado premio a la “constancia”) consistente en el derecho a la percepción de una cantidad equivalente a dos mensualidades de salario en el momento de la jubilación para todos aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa “o en el centro de trabajo” de más de 10 años. Si la antigüedad ha sido en el centro de trabajo en el que se hayan dado sucesiones de empresas, esa cantidad la pagará la empresa para la que prestaba servicio el trabajador en el momento de jubilarse.⁶⁴⁹

Las jubilaciones mediante **adelantamiento de la edad de jubilación a los 64 años** utilizando las previsiones del RD 1194/1985 tienen una presencia no desdeñable en el sector. La esencia de este adelantamiento de la edad pensionable reside en que la empresa efectivamente contrate a otro trabajador (no necesariamente con el mismo tipo de contrato), por lo tanto cese y nueva contratación están unidos. Para que la empresa resulte obligada a poner en marcha esta operación es necesario o bien el pacto individual con el trabajador, o bien que así lo establezca el convenio colectivo (art. 2 RD 1194/1985). Las formulas mediante las que se acogen a esta posibilidad van desde las más claras en el establecimiento de la obligatoriedad a otras algo más confusas. Algunos convenios son muy claros “los trabajadores afectados...podrán jubilarse a los 64 años...para los cuales la empresa se obliga a cubrir las vacantes producidas por este sistema de jubilación con la contratación de un nuevo trabajador por cada jubilado”⁶⁵⁰. Otros en realidad se remiten a la negociación individual al establecer que “en el caso de que un trabajador se acoja a la jubilación a los 64 años...siempre que medie acuerdo y aceptación por parte de la empresa”⁶⁵¹.

En algunos casos no deja de suscitarse alguna perplejidad porque el convenio hace un tanto circularmente una remisión al RD 1194/1985, por ejemplo el Convenio de la Comunidad de Madrid establece (art. 48) que “de conformidad con el RD 1195/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición”⁶⁵². Cuando en realidad esa disposición condiciona a un acuerdo colectivo (o individual) la existencia de la obligación de la empresa a aceptar la solicitud del trabajador de jubilarse y contratar a uno nuevo. Ha de entenderse que la mera inclusión de esa cláusula convencional en esos términos significa la admisión de un derecho de los trabajadores, pues caso contrario, o se habría dejado claro que es preciso el acuerdo individual o nada se habría dicho en el convenio. Esta redacción contrasta con la más clara “las empresas se comprometen a sustituir a los trabajadores que a los 64 años soliciten la jubilación por cualquier modalidad de contratación que permita a éstos acogerse al cien por cien de sus derechos pasivos”⁶⁵³. En otros casos simplemente se declara que los trabajadores “podrán acogerse” a esta

⁶⁴⁹ Art. 24 CC Ciudad Real (2005).

⁶⁵⁰ Art. 43 CC Melilla (2005)

⁶⁵¹ Art. 16 CC Cáceres (2005)

⁶⁵² En igual sentido art. 28 CC Zaragoza (2005).

⁶⁵³ Art. 26 CC Huesca (2005)

jubilación reconociendo de esta forma el derecho del trabajador y la obligación de la empresa de proceder a una nueva contratación⁶⁵⁴.

En un excepcional número de casos el convenio obliga a la empresa a que el nuevo contrato sea idéntico al del trabajador que se jubila⁶⁵⁵ y en alguno que otro se reduce la antelación con la que el trabajador debe de solicitar la jubilación⁶⁵⁶. También es excepcional que el convenio establezca expresamente una preferencia a favor del trabajador sustituto a permanecer en la empresa cuando el contrato que le ligaba a ella sea de naturaleza temporal⁶⁵⁷.

Las jubilaciones anticipadas tienen también una notable presencia en el sector, pero es de destacar que su operatividad queda circunscrita a los márgenes que le dejan el art. 161.3 y la Disposición Adicional 3ª LGSS, a las que a veces se refieren algunos convenios, pero no todos, es más, solo una minoría lo hace. En general las previsiones contenidas en los convenios estudiados establecen “premios” a tanto alzado en el momento de la jubilación anticipada, de tal modo que quienes se jubilen antes (sesenta años como mínimo) tendrán derecho a una cantidad mayor. Esta práctica va en dirección contraria a la de desincentivar las jubilaciones anticipadas que se hace en el art. 161 LGSS mediante la introducción de coeficientes reductores de la pensión en relación con el momento de la jubilación, cuanto más joven más alto será el coeficiente reductor. También va en dirección contraria a las *Directrices para la políticas de empleo (2005-2008)* contenidas en la *Comunicación del Presidente de la Comisión, de 12 de abril de 2005*, según las cuales en la Unión europea hay que aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55 a 64 años).

Los premios a la jubilación anticipada no son uniformes. En general consisten en la fijación de una cantidad a tanto alzado en función de la edad de jubilación, así el CC de Melilla fija una premio de 3005,06€ por la jubilación a los 60 años y 1.202,03 por la jubilación a los 63⁶⁵⁸. Otros convenios optan por establecer una cantidad variable de mensualidades siempre en una escala decreciente desde los 60, el máximo nivel, a los 64 años, el mínimo⁶⁵⁹. En algunos casos el derecho a estos premios está condicionado, no solo a lo establecido en la legislación vigente para acceder a la jubilación, sino a un acuerdo con la empresa, que en realidad no es tal acuerdo, sino concesión unilateral de ésta última⁶⁶⁰.

En algunos convenios se exige una antigüedad mínima en la empresa para poder acceder a esos “premios”⁶⁶¹, pero en otros casos la antigüedad, es el sector, lo que más coherente en un sector en el que las sucesiones de empresas son muy frecuentes⁶⁶². En algunos convenios no se especifica si la antigüedad es en la empresa o en el sector⁶⁶³, por lo que la interpretación más convincente lleva a pensar que es en el sector.

En el convenio colectivo de Illes Balears (art. 26) se establece que en enero de 2006 se negociará la supresión de este artículo si se externalizan las cantidades de premio de jubilación, que van desde los 1.983, 34€ a los 60 años hasta los 1.322,23€ a los 63. Este

⁶⁵⁴ Art. 17 CC Teruel (2005); art. 25 CC Ourense (2004).

⁶⁵⁵ Art. 25 CC Ourense (2004).

⁶⁵⁶ Art. 26 Huesca (2005).

⁶⁵⁷ Art. 36 Limpieza de aviones de Málaga.

⁶⁵⁸ Art.44 CC Melilla (2005). Otros convenios que establecen estos premios son el de Castellón (2005); Teruel (2005); Albacete (2005); Badajoz (2005); Baleares (2005);

⁶⁵⁹ Art. 23 CC Ciudad Real (2005)

⁶⁶⁰ Así el art. 16 CC Cáceres (2005) que establece, sin embargo, unas más altas indemnizaciones o premios que la media que van en una escala de 10 mensualidades por jubilación a los 60 años a 7 a los 63.

⁶⁶¹ Art. 14 CC Albacete (2005) pide 10 años.

⁶⁶² Art. 22 CC Castellón (2005).

⁶⁶³ Art. 36 CC Málaga (2005).

mismo artículo establece que de ese modo queda claro que no hay compromiso alguno sobre pensiones de clase alguna. Es la única referencia que se ha encontrado a los fondos o planes de pensiones, y como se ve es negativa.

La utilización de la **jubilación parcial** y del contrato de relevo como medida de fomento del empleo no ha tenido desde su introducción en los años 80 apenas uso en nuestro país⁶⁶⁴. A pesar de ello nuestro legislador sigue apostando por él pero, reconociendo el fracaso de su aplicación, llama a la negociación colectiva en su ayuda para incentivar a las empresas y trabajadores a su uso, cosa que hace en el art. 12.6 d) ET en donde puede leerse que “en la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo”.

En el sector aquí estudiado esa llamada ha tenido algún eco, pero no siempre se encuentran auténticas medidas que impulsen este tipo de contrato, así hay convenios que simplemente transcriben las previsiones legales sin introducir cosa novedosa digna de interés⁶⁶⁵, aunque es más que probable que la mera inclusión en el texto del convenio ya sea un tipo de impulso. En algunos convenios se pacta un compromiso de las empresas a “facilitar la jubilación parcial”⁶⁶⁶, pero no se observan mecanismos concretos para incentivarla. Hay un no desdeñable grupo de convenios en los que se establece la obligación de la empresa de aceptar la reducción de jornada para hacer posible la jubilación parcial y, como es natural, realizar a la vez el contrato de relevo con otro trabajador⁶⁶⁷, pero en alguno de ellos se exige que el trabajador pruebe al empresario que cumple los requisitos de la ley, para lo que debe aportar los certificados de vida laboral en el momento de la solicitud⁶⁶⁸. En algún convenio se observa que la empresa sólo viene obligada a aceptar la jubilación parcial y realizar el nuevo contrato de relevo cuando el trabajador solicite la reducción de jornada del 85 %. En otros casos en los que se soliciten reducciones de jornadas diferentes y no haya acuerdo, la controversia deberá ser sometida a la Comisión Paritaria del convenio⁶⁶⁹. La reducción de jornada para hacer posible la jubilación parcial en otros casos es obligatoria para la empresa siempre que se solicite en una cuantía máxima del 85% y el trabajador/a “opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el periodo o periodos del año que deba trabajarse”⁶⁷⁰.

Es interesante señalar que en los casos de pluriempleo, la reducción de jornada que posibilita la jubilación parcial solo se produce en el empleo sobre la que se solicita, pudiendo el trabajador continuar con otro empleo a tiempo parcial⁶⁷¹.

En algunos convenios hay una cláusula que podría calificarse “pro empresa”, según la cual el puesto de trabajo del relevista no tiene porque ser el que deja el relevado, sino el que la empresa decida⁶⁷². La utilización de esta figura en favor del trabajo por tiempo indefinido se observa en algún convenio que establece que el contrato de relevo se celebrará con alguien que esté en desempleo o con un trabajador de la empresa con contrato de trabajo por tiempo determinado⁶⁷³.

⁶⁶⁴ Una obra de referencia sobre este contrato sigue siendo el de E. GARRIDO PÉREZ, *El contrato de relevo*, MTSS, 1987.

⁶⁶⁵ Ar. 28 CC Rioja (2005)

⁶⁶⁶ Art. 23 CC Badajoz (2005); art. 27 CC Huesca (2005)

⁶⁶⁷ Art. 34 CC Pontevedra (2005); art. 17 CC Teruel (2005).

⁶⁶⁸ Art.47 CC Comunidad de Madrid.

⁶⁶⁹ Art. 34 CC Valladolid (2005).

⁶⁷⁰ Art. 86 CC Cataluña (2005).

⁶⁷¹ Art. 34 CC Valladolid (2005).

⁶⁷² Ar. 86 CC Cataluña (2005)

⁶⁷³ Art. 47 CC Comunidad de Madrid (2005).

Algunos convenios establecen un plazo para solicitar la reducción de jornada que va desde un mes⁶⁷⁴ a tres meses⁶⁷⁵.

La jubilación forzosa no parece tener un gran desarrollo en el sector pues solo se ha encontrado un caso en el convenio colectivo de Pontevedra, en el que se dice que para facilitar la contratación de nuevos trabajadores/as “la jubilación del personal fijo de la empresa tendrá carácter de forzosa al cumplir el trabajador/a” los sesenta y cinco años. La sospecha de que se utiliza para cambiar trabajadores con contratos indefinidos por precarios es más que fundada cuando se observa que no hay una justificación clara en el sentido de lo querido por la Disp. Ad. 10ª ET de que la medida se vincule a objetivos tales como “la mejora de la estabilidad en el empleo”, si no que por el contrario se reconoce el derecho de la empresa a cubrir “el puesto de trabajo según necesidades del servicio, no teniendo que ser coincidente la jornada efectiva de trabajo del que se jubila con la del trabajador/a entrante”⁶⁷⁶. El otro caso encontrado en que hay una referencia directa a la jubilación forzosa en realidad no lo es entendida como que se impone por igual a empresarios y trabajadores, porque tras decir que para el fomento del empleo “se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad”, se añade “salvo pacto individual en contrario”, lo que quiere decir que si el empresario quiere imponerla, puede hacerlo aunque no quiera el trabajador, pero si el trabajador no quiere jubilarse necesitará el acuerdo con el empresario⁶⁷⁷.

III. ACCIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA

Las medidas que podemos englobar en el concepto amplio de acción social en la empresa, no son excesivamente frecuentes pero si bastante variadas. Son claramente marginales, pero es interesante señalar que, salvo excepciones, se configuran como un derecho de los trabajadores/as.

Probablemente por lo feminizado del sector se han encontrado ejemplos de un llamado *plus de guardería* consistente el pago de cantidades mensuales⁶⁷⁸ o anuales.

En otros convenios se concede un derecho por gastos de maternidad, sin necesidad de mayor justificación, fijado en una cantidad modesta⁶⁷⁹. En algún convenio se conceden permisos retribuidos de hasta tres horas para asistencia a consulta médica del propio trabajador, con la correspondiente justificación y previo aviso, y de 9 horas al mes para acompañar al hijo menor o discapacitado⁶⁸⁰. Algún convenio reconoce el derecho a cantidades mensuales periódicas por hijo discapacitado⁶⁸¹. La regulación de los anticipos a cuenta es rara, pero algún ejemplo se ha encontrado⁶⁸². En un solo caso se ha encontrado la obligación de la empresa de constituir un fondo para préstamos “para necesidades de carácter personal y perentorio” de 13.972,70€. El importe máximo de cada préstamo no puede superar los 1.157 € a devolver en 12 meses sin intereses⁶⁸³. Por último se ha

⁶⁷⁴ Art. 30 CC Jaén (2005).

⁶⁷⁵ Art. 47 CC comunidad de Madrid; art. 17 CC Teruel; art. 34 CC Valladolid.

⁶⁷⁶ Art. 34 CC Pontevedra (2005).

⁶⁷⁷ Art. 44 CC Melilla (2005).

⁶⁷⁸ El art. 40 CC Melilla (2005) establece este plus para cada trabajador/a que supere las 30 horas de jornada semanal y con un año de antigüedad en la empresa de 150€/año por hijo de 0 a 3 años con un máximo de 450€ por unidad familiar. El art. 46 CC Comunidad de Madrid (2005) establece un plus de guardería de 20,8 € por mes por cada hijo menor de 4 años.

⁶⁷⁹ En Barcelona y Gerona 215,3 €, art. 82 CC Cataluña (2005).

⁶⁸⁰ Art. 11 CC Pontevedra (2005).

⁶⁸¹ Art. 36 CC Valladolid (2005).

⁶⁸² Art. 24 CC Málaga reconoce el curioso derecho a anticipos “sobre el trabajo ya realizado” de hasta el 90% del salario mensual.

⁶⁸³ Art. 30 CC Limpieza aviones Málaga (2005).

encontrado un caso en el que las empresas deben de dar “ayudas de acción social de prejubilación”, sin que el convenio las defina⁶⁸⁴.

⁶⁸⁴ Art. 19 CC Granada (2005).

Capítulo 10.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

I. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El concepto de movilidad geográfica viene recogido en el extenso art. 40 ET, a través de las figuras básicas del traslado y de los desplazamientos. Este texto legal es el que reproduce en toda su extensión el AM de Limpiezas del 2005, en el entendimiento que la norma supletoria que éste Acuerdo personifica es la norma estatal que transcribe.

Sobre esta base, y frente a lo que sucede con otros poderes empresariales de excepción, singularmente con la modificación sustancial de condiciones de trabajo, como se podrá comprobar infra, Capítulo 11, la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior al estatal es bastante creativa en el conjunto de convenios analizados, si bien es cierto que no todos los convenios vigentes hacen referencia a esta materia⁶⁸⁵.

En la mayoría de las ocasiones se transcribe literalmente el régimen legal⁶⁸⁶, en otras se remiten directamente al ET, al AM, a la LOLS y demás disposiciones complementarias aplicables⁶⁸⁷. Es frecuente la referencia a la Ordenanza Laboral de 15 de febrero de 1975⁶⁸⁸, que pese a estar derogada, las partes firmantes le dan validez de norma pactada, para aplicar su contenido en aquellas materias que no sean contempladas por el convenio. En ocasiones se adjunta su texto completo para ser aplicada cuando no contradiga lo establecido en convenio, pasando su articulado a formar parte del mismo⁶⁸⁹.

No obstante, este problema queda resuelto con el AM⁶⁹⁰, que por tener carácter de mínimo y subsidiario⁶⁹¹, “sustituye a la derogada Ordenanza Laboral para las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, al objeto de cubrir cualquier vacío que pudiera existir como consecuencia de la derogación de la misma”.

En este sentido la movilidad geográfica no aparece como tal, sino que en la mayoría de los convenios, aparece el término genérico de movilidad donde se integran los conceptos de traslados y desplazamientos en el sentido legalmente conocido. En otras bajo la rúbrica de movilidad geográfica solo se hace referencia a los desplazamientos, encontrándonos la materia relativa a traslados bajo el epígrafe de “movilidad entre centros de trabajo”⁶⁹².

⁶⁸⁵ Así, por ejemplo, CC para limpieza abrillantado y pulimentado de edificios y locales Salamanca (2002), CC de Cádiz (2003), CC de Cáceres (2005), CC de Badajoz (2005), CC de Albacete (2005), CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, del País Vasco (2002), CC del sector de empresas de limpieza de aviones de Málaga (2005), CC de Málaga (2004), CC de Melilla (2005)

⁶⁸⁶ Art. 40 del ET.

⁶⁸⁷ En este sentido la D. Primera del CC de Castellón (2005), Cláusula Adicional Primera del CC de Zaragoza (2005), art. 46 del CC de Pontevedra (2005), DF Primera del CC para limpieza de edificios y locales, limpieza de instituciones sanitarias cerradas de la Seguridad Social Orense (2002), art. 4 del CC de Melilla (2005), DF Primera del CC de Ávila (2002), art. 6 del CC de Las Palmas (2002), art.41 del CC de Zamora (2004), art. 33 del CC de Badajoz (2005), DF Primera del CC de las Islas Baleares (2005), DA Tercera del CC de Navarra (2005)

⁶⁸⁸ DF Primera del CC de Islas Baleares (2005), art.46 del CC de Pontevedra (2005), DF Primera del CC para limpieza de edificios y locales, limpieza de instituciones sanitarias cerradas de la Seguridad Social Orense (2002), art. 41 del CC de Zamora (2004), art. 41 del CC de Navarra de (2005).

⁶⁸⁹ Se adjunta como anexo número 1 del Convenio, pasando a formar parte del convenio en todos los artículos que no lo contradigan. CC de Bizkaia (2004).

⁶⁹⁰ Resolución de 18 de Agosto de 2005, BOE de 14 de Septiembre de 2005, nº 220.

⁶⁹¹ Ver Capítulo 2, donde se aborda este tema de manera más amplia.

⁶⁹² Art. 27 del CC de Córdoba (2003)

En algún convenio colectivo⁶⁹³ se justifica de manera generalizada la movilidad del personal, por ser una característica propia de la prestación de los servicios de limpieza, ya que la dispersión de los centros de trabajo y la necesidad de cubrir las demandas, exigen la movilidad de los trabajadores, cuando la organización de la empresa lo determine en virtud de la capacidad organizativa que el propio estatuto le confiere. También se suele justificar utilizando términos como “razones imperativas del servicio ó necesidades del servicio”⁶⁹⁴ que demuestra la presencia en estos convenios de términos obsoletos⁶⁹⁵, teniendo en cuenta que las últimas reformas legales han introducido otros conceptos, que al no ser utilizados descausalizan la movilidad, dejándola al arbitrio de la decisión del empresario por la falta de concreción a la hora de justificarla.

No obstante, tanto el ET como los convenios establecen límites para llevar a cabo los cambios, ya que la movilidad no puede fundarse en medidas de carácter “arbitrario o sancionador”⁶⁹⁶ por parte de la empresa⁶⁹⁷, incluso cabe la posibilidad de que ante cualquier cambio de puesto de trabajo, la decisión se deberá justificar por escrito cuando lo solicite en esta misma forma el trabajador, en el caso de que no resulten satisfactorios los “argumentos verbales” de la empresa⁶⁹⁸, y para que conste a todos los efectos oportunos deberá registrarse en la oficina de empleo correspondiente⁶⁹⁹.

Hay convenios que dan un paso más y no se resignan a aceptar la decisión unilateral procedente del ejercicio del derecho organizativo del empresario y por eso tienen en cuenta la adscripción de los trabajadores a su centro de trabajo y cualquier modificación en este sentido tiene que ser acordada de mutuo acuerdo por las partes⁷⁰⁰.

En caso de que surgieran problemas en materia de movilidad geográfica, “serán comunicados a la Comisión mixta paritaria, para su análisis, estudio y preparación, en vista al establecimiento de criterios para solucionar tales situaciones en el próximo convenio”⁷⁰¹, en esta cláusula del convenio no dice nada de la posibilidad de solución del problema a través del órgano paritario destinado a tal fin, pues de su lectura sólo se desprende la toma en consideración de los problemas actuales para una posible solución a través de la nueva redacción de un futuro convenio colectivo. No obstante, en más de un convenio, aparece el deber de estudiar los problemas que se deriven de la movilidad de los trabajadores con los representantes sindicales⁷⁰² a través de las comisiones paritarias, lo que implica la participación de éstas para resolver el problema.

En algunas ocasiones se establece la posibilidad de someterse a un procedimiento arbitral, al concluir el periodo de consultas, tanto en traslados como en modificaciones sustanciales, que no es sino el reflejo de la madurez de las partes negociadoras y de la sociedad que demanda este tipo de soluciones.

Desplazamientos

⁶⁹³ Art. 22 del CC de Cataluña (2005).

⁶⁹⁴ Art. 25 del CC de Córdoba (2003)

⁶⁹⁵ Términos que proceden de la Ordenanza Laboral de Limpieza del 75, cuando establece como una de las causas de traslado las necesidades del servicio.

⁶⁹⁶ Art. 19. b) del CC de Madrid (2005), art. 22 del CC de Cataluña (2005).

⁶⁹⁷ A diferencia de la antigua Ordenanza Laboral del 75, que introducía en su art. 21 el traslado como sanción disciplinaria y que incorpora el CC de Bizkaia como parte de su articulado en el Anexo I.

⁶⁹⁸ Art. 27 del CC de Burgos (2003), art.18.3 del CC de Valencia (2005)

⁶⁹⁹ Art. 18.3 del CC de Valencia (2005).

⁷⁰⁰ Art. 22 del CC de limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias de la provincia de Granada (2001)

⁷⁰¹ Cláusula Adicional Primera del CC de Cádiz (2003).

⁷⁰² Art.30 del CC de Zaragoza (2005)

Como se sabe, la noción de desplazamiento va ligada a una movilidad acotada temporalmente aunque también llevan aparejada que los trabajadores residan en población distinta de la de su domicilio habitual, con la obligación empresarial de abonar además del salario, los gastos de viaje y las dietas⁷⁰³.

El tratamiento de esta materia versa por lo general sobre los gastos derivados del desplazamiento, fundamentalmente los que se originen desde el centro de trabajo en el que se inicia la jornada, hasta el resto de destinos derivados de la actividad realizada. En algunos casos se establece una serie de limitaciones para desplazamientos dentro de la misma localidad, con una compensación económica equivalente al importe de los servicios públicos de transporte “cuando exceda de plus de distancia y transporte” pactado en convenio⁷⁰⁴, remitiéndose en lo demás a la legislación vigente⁷⁰⁵ y a la Ordenanza Laboral de 15 de febrero de 1975, que por otra parte en materia de desplazamientos no dice nada. Esta remisión se realiza para concretar y definir los términos de municipio y de localidad⁷⁰⁶ para poder delimitar los conceptos de traslado y desplazamientos en base a la distancia que tenga que recorrer el trabajador a causa del trabajo que realice.

En otros convenios se acuerdan una serie de dietas cuando el desplazamiento se realiza entre centros de trabajo situados fuera de la localidad habitual del trabajador, equivalentes a un tanto por cien del salario base convenio mensual, y unos gastos de viaje⁷⁰⁷ cuando se utilice el transporte público o se haga uso del vehículo propio. En caso de pernocta fuera de la localidad de residencia y dentro o fuera de la de la provincia, la dieta se incrementará según lo establecido en el convenio. Si el centro de trabajo estuviera ubicado fuera del casco urbano, la empresa estará obligada además, a poner a disposición de los trabajadores los medios de locomoción adecuados para desplazarse a dicho centro⁷⁰⁸. Y en el caso de que no hubiera línea de transporte público hasta el lugar de trabajo, el trabajador tendrá derecho a cobrar una cantidad por kilómetro, en caso de utilizar el vehículo propio y previa justificación del gasto⁷⁰⁹.

En otras ocasiones se establece un listado de dietas en concepto de comidas y pernocta, en su caso, sin que estos desplazamientos tengan una duración superior a tres meses o lo “fueran a una misma población” durante este tiempo, sino podrán ser considerados como traslados⁷¹⁰.

Los desplazamientos laborales se computarán dentro de la jornada de trabajo, lo que supone un avance respecto del precepto legal relativo a la materia, compensando la

⁷⁰³ Art. 40.4 ET, art. 18 AM de Limpieza (2005)-

⁷⁰⁴ Art. 23 del CC de Cataluña (2005)

⁷⁰⁵ Art. 21 del CC de Huelva (2004), art. 35 del CC de Zamora (2004)

⁷⁰⁶ Art. 21 de la Ordenanza Laboral de 25 de febrero de 1975, que define localidad tanto el municipio de que se trate como la franja de terreno que lo rodee, con la amplitud de 15 KM contados a partir de los límites del término municipal, siempre que estén comunicados por los medios de transporte público a intervalos no superiores a una hora. En este sentido se hace referencia en los convenios del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña (2005), para las provincias de Barcelona y Girona y el CC para el sector de limpieza de edificios y locales de Teruel (2004), con el fin de abonarle al trabajador una compensación por los gastos de kilometraje, en el caso de existir transporte público.

⁷⁰⁷ Art. 14 del CC de Castellón (2005), art. 24 del CC de Lugo (2005), arts. 12 y 13 del CC de Jaén (2004), art. 41 del CC de Granada (2005), arts. 11 y 12 del CC de Bizkaia (2004).

⁷⁰⁸ Art. 27 del CC de Córdoba (2003), art. 23 del CC de Cataluña (2005).

⁷⁰⁹ Art. 26 del CC de Burgos (2003).

⁷¹⁰ Art. 32 del CC de Almería (2002).

empresa los gastos con el plus de transporte que se establezca al efecto⁷¹¹. Para las interrupciones de jornada no será de aplicación lo establecido anteriormente⁷¹².

A veces, cuando se regula la materia de desplazamientos se establece un límite máximo de turnos, en concreto, “tope máximo de dos turnos” y si los turnos se hacen en más de tres centros, se computarán como tiempo de trabajo veinticinco minutos por todos los desplazamientos de cada uno de los turnos, que se descansarán al final de la jornada⁷¹³.

Traslados

El traslado implica el cambio de los trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, basado en causas objetivas conectadas con la actividad empresarial y que tiene una cierta permanencia en esa nueva localización geográfica⁷¹⁴.

Cuando se aborda en los convenios la materia de movilidad geográfica, las referencias convencionales se centran fundamentalmente en los traslados. En unas ocasiones para remitirse a lo establecido en el ET⁷¹⁵ y el AM, en otras para concretar, a través de la negociación, los términos legales relativos al régimen compensatorio de los gastos familiares derivados del traslado, en concreto los de escolaridad, cuando el trabajador tenga hijos menores de 16 años⁷¹⁶.

Otros introducen una clasificación de los traslados, dependiendo de la voluntariedad o no de los mismos, que dará lugar a cuatro tipos:

- a) por solicitud del interesado
- b) por acuerdo entre la empresa y trabajador,
- c) por necesidad del servicio
- d) por permuta.

Según esta clasificación se establecerán unas condiciones distintas en función de los casos, en concreto, si el traslado lo ha solicitado de manera voluntaria el trabajador carecerá de derecho a la indemnización que originen los gastos derivados del mismo⁷¹⁷ y la petición deberá hacerse por escrito. En el supuesto de ser varios los solicitantes, se tendrá en cuenta la antigüedad⁷¹⁸, y en caso de “empate” el que resida más cerca del nuevo centro de trabajo⁷¹⁹.

Si el traslado es producto del acuerdo entre trabajador y empresario, se reflejarán las condiciones por escrito, que “se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido”⁷²⁰ y en cualquier caso, “las condiciones del contrato en lo sucesivo serán las que correspondan,

⁷¹¹ CC 26 del CC de Burgos (2003), art. 23 del CC de Cataluña (2005), art. 15 del CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, País Vasco (2002), art. 10 del CC de Bizkaia (2004), art. 25 CC de Valladolid (2005).

El art. 18 del CC de Valencia (2005), hace referencia al tiempo de trabajo pero no al gasto que puede suponer, lo mismo ocurre en el art. 11 del CC de Teruel (2004).

⁷¹² Art. 14 del CC de Bizkaia (2004)

⁷¹³ Art. 26 del CC de Córdoba (2003)

⁷¹⁴ Art. 40.1 ET, art. 18 AM de Limpieza (2005)

⁷¹⁵ Art. 24 del CC de Cataluña (2005)

⁷¹⁶ Art. 24 del CC de Cataluña (2005)

⁷¹⁷ Art. 20 del Acuerdo Marco 2005.

⁷¹⁸ Art. 26 del CC de Valladolid (2005)

⁷¹⁹ Art. 19 del CC de Madrid (2005)

⁷²⁰ Art. 22 del Acuerdo Marco estatal del sector limpieza de edificios y locales. BOE de 14 de septiembre de 2005.

en cada caso, a la categoría y salario del nuevo destino, sin que el trabajador tenga derecho a la indemnización por los gastos que se origine por el cambio de residencia⁷²¹.

En aquellos casos que proceda el traslado por causas legales, se realizará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los delegados de personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares⁷²².

Contempla también la posibilidad de permuta entre trabajadores con destino en distinta localidad, y del mismo grupo o categoría. Y en todo caso será la dirección la que decida la procedencia o no de dicha permuta, en función de las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes y demás circunstancias". Cuando esta se produzca los trabajadores tendrán que aceptar las modificaciones a que pudiera dar lugar el cambio, a la categoría y salario del nuevo destino "sin derecho a indemnización por los gastos originados por el cambio de residencia. Y concluye diciendo que "los traslados que se efectúen de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido"⁷²³.

A veces se matiza el supuesto de cambio de centro de trabajo para aquellos que se "presenten voluntarios", siempre y cuando sean idóneos para ello. También se abre la posibilidad de la permuta entre trabajadores de distinta localidad cuanto haya acuerdo entre el interesado, la empresa y el trabajador permutado⁷²⁴.

Para limitar el traslado, algunos convenios introducen cláusulas tajantes cuando establecen que a ningún trabajador se le "podrá trasladar de su puesto de trabajo fijo y normal, si no es por causa de fuerza mayor o causa justificada"⁷²⁵, correspondiendo al empresario la carga de la prueba en el caso de que llegue el asunto al juzgado de lo social, para justificar de manera objetiva su decisión⁷²⁶. Una limitación importante sobre todo cuando vemos la constante aparición de términos imprecisos e indeterminados como el de "necesidades del servicio", derivado como hemos señalado anteriormente de la Ordenanza laboral del 75, que lo único que aporta es falta de claridad al ordenamiento y por tanto indefensión para el trabajador y que sorprendentemente se vuelve a repetir en el Acuerdo Marco del 2005 en su art. 21 cuando establece que "los trabajadores con destino en distinta localidad, del mismo grupo y categoría podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la Dirección en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias".

Otra limitación importante y novedosa es la imposibilidad de realizarse traslados de trabajadores a centros de trabajo de la misma empresa y distinta localidad, con independencia de que implique o no un cambio de residencia y siempre que se trate de centros cuyo servicio de limpieza tenga su origen en una concesión administrativa o privada⁷²⁷.

Aparece en convenio también como causa de traslado la necesidad de cambio de centro de trabajo cuando sea necesario amortizar puestos de trabajo, manteniendo la categoría y la retribución del trabajador, con razones que justifiquen dicho cambio y que

⁷²¹ Art. 20 del Acuerdo Marco 2005 y en general todos los convenios consultados.

⁷²² Art. 22 del CC de Toledo (2005).

⁷²³ Art. 20 y ss del Acuerdo Marco 2005

⁷²⁴ Art. 21 del CC de Ciudad Real (2005)

⁷²⁵ En este sentido el CC del sector de limpieza de Pontevedra (2005) recoge en su art. 18 que "con el fin de evitar posibles actuaciones unilaterales por parte de las empresas, cuando un trabajador /a lleve dos meses ininterrumpidos prestando sus servicios en un centro de trabajo de la misma empresa, quedará fijo..."

⁷²⁶ Art. 13 del CC de limpieza de edificios y locales y limpieza industrial para la región de Cantabria (2004)

⁷²⁷ Art. 35 del CC de Zamora (2004)

no impliquen discriminación, siendo de aplicación esta movilidad entre los centros que la empresa tenga en la misma localidad⁷²⁸.

Como ya hemos hecho referencia, a la hora de abordar los traslados, en no pocas ocasiones se tiene en cuenta la antigüedad⁷²⁹ de los trabajadores como criterio preferente. En concreto, en algún convenio se establece que los trabajadores de menor antigüedad y por razones imperativas del servicio serán los que tengan preferencia en ser afectados por la medida del empresario, y a veces se introduce la posibilidad de que haya solicitud expresa por parte del cliente, en cuyo caso se seleccionará al trabajador más idóneo pero siempre contando con los de menor antigüedad de la empresa y poniéndolo en conocimiento de los representantes sindicales.⁷³⁰

En otras, además de la antigüedad y de la comunicación a los Delegados y Comité, se excluye expresamente al “personal suplente y los trabajadores con contrato temporal”⁷³¹. Aportación interesante para no agravar la situación de inestabilidad propia de este tipo de relaciones laborales.

También se tendrá en cuenta en lo que se refiere a los traslados, la proximidad del domicilio de los trabajadores al centro de trabajo además de la antigüedad⁷³². No obstante en aquellos supuestos que entrañen especial dificultad, podrá alterarse el orden de antigüedad siempre y cuando lo apruebe el comité de empresa o el delegado de personal, en su caso⁷³³.

En cuanto a las cuestiones procedimentales del traslado, en ocasiones se introducen plazos más amplios que los recogidos en el ET. En concreto se establece un plazo de dos meses para comunicar la decisión con antelación al trabajador que debe aceptar o no la propuesta de traslado y por supuesto tendrá derecho a los gastos justificados por este motivo⁷³⁴.

También se acuerdan limitaciones para evitar que el empresario adopte decisiones discrecionales, estableciendo que los trabajadores que lleven dos meses ininterrumpidos en un centro de trabajo “quedará fijo en ese centro”, salvo que concurren circunstancias que lo impidan, como la existencia de quejas razonadas y justificadas contra el trabajador, o por necesidad de sustituir en otro centro a otros trabajadores por enfermedad, vacaciones y demás licencias y siempre que el traslado no sea superior a treinta días dentro del mismo año y con reserva del puesto de trabajo del traslado. Este hecho debe ponerse en conocimiento de los representantes legales. Y además se respetará el turno del trabajador, en caso de realizar jornada completa, y siempre que exista el mismo turno en el nuevo centro de trabajo.⁷³⁵

Cuando un trabajador ha sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo que lo acuerden las partes⁷³⁶.

⁷²⁸ Art. 15 del CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, País Vasco (2002).

⁷²⁹ Art. 26 del CC de Valladolid (2005)

⁷³⁰ Art. 25 del CC de Córdoba (2003)

⁷³¹ Art. 16 del CC de Asturias (2003).

⁷³² Art. 15 del CC de Bizkaia (2004), art. 20 del CC de Guadalajara (2003).

⁷³³ Art. 21 del CC para limpieza de edificios y locales de centro no hospitalario Granada (2005).

⁷³⁴ Art. 14 del CC de Bizkaia (2004)

⁷³⁵ Art. 18 del CC de Pontevedra (2005).

⁷³⁶ Art. 25 de la Ordenanza de Trabajo que se incorpora al articulado del convenio en su anexo I, CC de Bizkaia (2004).

En ocasiones se prohíben los traslados de trabajadores a centros de trabajo de la misma empresa y en distinta localidad aunque no implique cambio de residencia y “cuando se trate de centros cuyo servicio de limpieza tenga su origen en una concesión administrativa o privada”⁷³⁷.

⁷³⁷ Art. 35 del CC de Zamora (2004)

Capítulo 11

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Como se sabe, el art. 41 ET regula la potestad empresarial de modificar las condiciones de trabajo, un poder excepcional que deriva de la capacidad que se reconoce al empresario de una intensa variación de las condiciones de ejecución del contrato por causas objetivamente determinadas. Según el citado precepto, se considerarán modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten a jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones cuando se excedan los límites marcados por el art. 39 ET. En cuanto a las causas habilitantes de este poder exorbitante empresarial, se refieren al hecho de que la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda⁷³⁸.

El AM de Limpieza de agosto de 2005 en su art. 18 aborda el tema de la movilidad funcional procediendo a transcribir el art. 41 ET. Es éste uno de los contenidos que las partes sitúan en un nivel enunciativo, no vinculado a la negociación de forma fuerte como sucede con lo relativo a la estructura de la profesionalidad, promoción de los trabajadores y estructura salarial, que en última instancia puede o no formar parte del contenido del futuro AM del 2007.

La regulación de esta institución, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por los convenios colectivos no suele ser muy frecuente, y cuando aparece, se realizan pocas variantes respecto de la norma legal⁷³⁹. Hay sin embargo aspectos interesantes al respecto, especialmente en lo que se refiere a la exigencia de que sólo se podrán modificar las condiciones colectivas de trabajo reconocidas en convenio mediante un acuerdo derogatorio del mismo entre el empresario y los representantes de los trabajadores en la empresa⁷⁴⁰. De hecho, aunque la norma reconoce la potestad del empresario de llevar a cabo modificaciones en las condiciones de trabajo fruto de un acuerdo de empresa o de una decisión unilateral del empresario cuando haya probadas razones económicas, productivas, técnicas y organizativas, gran parte de los convenios que abordan este tema utilizan la expresión “podrán acordarse”, que implica que la decisión sea pactada, no dejando en manos del empresario de manera unilateral la decisión, aunque se den las razones o circunstancias anteriormente aludidas. En este sentido se insiste en la necesidad de respetar lo que las partes determinen en relación con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, “siempre por acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores en la empresa”⁷⁴¹ y con los límites establecidos en la legislación y el convenio. Este es un tema que por otra parte genera el problema del control de su aplicación, por lo que resulta muy útil que en los convenios colectivos se expliciten y

⁷³⁸ La norma continúa distinguiendo entre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual y colectivo, en función de su disfrute a título individual o en función de estar recogidas en un convenio o acuerdo colectivo de empresa o a partir de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

⁷³⁹ Art. 30 del CC Badajoz (2005), art. 16 del CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, País Vasco (2002), art. 18 del CC de Valencia (2005). De hecho el Acuerdo Marco en su art. 18, reproduce el art. 41 del ET, que regula las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo.

⁷⁴⁰ Esta prescripción legal ha dado lugar a una extensa producción doctrinal sobre la función y significado de la misma. En general, ver A. MERINO SEGOVIA, *El régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa*, La Ley, Madrid, 2000.

⁷⁴¹ Art. 16 del CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, País Vasco (2002), art.30 del CC de Badajoz (2005)

desarrollen estas fases de consulta entre la empresa y los representantes de los trabajadores que deben estar guiadas por la introducción de un proceso de negociación con vistas a llegar a un acuerdo⁷⁴².

En lo relativo a las modificaciones individuales no se introduce ninguna novedad en materia convencional⁷⁴³ o las aportaciones son escasas y poco significativas. Es sin embargo interesante la prescripción sobre la apertura de un periodo de consultas de 15 días, para que la empresa motive su decisión, durante el cual se intentará una negociación entre el empresario y la representación de los trabajadores. Pasado este tiempo no hay acuerdo, el trámite sigue el cauce legal del art. 41 del ET⁷⁴⁴.

Si la facultad del empresario sobre movilidad funcional implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en algún convenio se remite a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Y a veces la transcripción de dicho artículo no aparece de manera literal, sino que en ocasiones es más estricta para que el texto legal. Es el caso del periodo de consultas de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, ya que en el convenio se establece un plazo “cerrado” de 15 días mientras que en el ET aparece la redacción de “al menos 15 días”, dando la posibilidad de ampliación del mismo⁷⁴⁵.

Por la vía de negociación se pacta la obligación del empresario de entregar, en el mismo momento de la comunicación de la medida acordada a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los trabajadores afectados, una memoria sucinta que justifique la causa alegada. Para ello deberá aportar toda la documentación necesaria que la acredite y en el caso de extinción por causas económicas, aportará como mínimo los balances económicos y cuentas de explotación de los tres últimos ejercicios y la declaración del impuesto de sociedades o de la renta, según proceda, del periodo de que se trate.

En el caso de no haber acuerdo entre trabajador y empresario en base a la modificación propuesta, la Comisión Paritaria podrá realizar labores de mediación entre las partes con el fin de llegar a un acuerdo, de no alcanzarse este, emitirá un informe que en ningún caso tendrá carácter vinculante, sin perjuicio de que el empresario llegue a cabo su decisión y que el trabajador pueda impugnarla ante la jurisdicción competente. Siendo este trámite preceptivo y cuyo incumplimiento determinará la nulidad de la decisión extintiva⁷⁴⁶.

Por último, conviene hacer referencia a que algún convenio que determina las modificaciones sustanciales en negativo, es decir, “no se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de centro de trabajo dentro del mismo término municipal y con el mismo horario. Dicho cambio se notificará a la representación de los trabajadores”⁷⁴⁷.

Capítulo 12

⁷⁴² Resulta interesante consultar el tratamiento que en la negociación colectiva de otras ramas y empresas se da de este tema. Ver N. MENDOZA NAVAS, “Los derechos de participación de los trabajadores en los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo”, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (Coord.), *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006, págs. 229 y ss.

⁷⁴³ El art. 30 del CC de Badajoz (2005), establece que “las modificaciones individuales serán comunicadas previamente a los representantes legales de los trabajadores y/o delegados sindicales y a falta de representación a los propios trabajadores”.

⁷⁴⁴ Art. 16 del CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, País Vasco (2002).

⁷⁴⁵ Art. 11 del CC de limpieza de edificios y locales y limpieza industrial para la región de Cantabria (2004)

⁷⁴⁶ Art. 33 del CC de Navarra (2004).

⁷⁴⁷ Art. 22 del CC de Cataluña (2005).

SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS.

I. INTRODUCCIÓN

El título de este capítulo responde a la relación existente los arts. 45 y 46 LET; de un lado, causas y efectos de la suspensión del contrato y, de otro, las excedencias forzosas, voluntarias y por cuidado de hijo o de un familiar. En realidad la lectura conjunta de ambos preceptos legales puede llevar a confusión, ya que la excedencia forzosa aparece como una causa de suspensión en el art. 45.1.k) LET, que engloba a su vez la suspensión del contrato por cumplimiento de carácter público, político o sindical. Es decir, que el art. 45 y 46 LET comparten situaciones que a pesar de ser configuradas por el primero de los preceptos legales, encuentran su regulación en el art. 46 LET⁷⁴⁸.

Por tanto, este capítulo contendrá referencias, tan solo, a las excedencias de los trabajadores, donde se recogerán principalmente la excedencia forzosa por desempeño de cargo público, político o sindical, la excedencia voluntaria y la excedencia por cuidado de hijo o familiar. Los casos de suspensión del contrato del art. 45.1. c) y e), incapacidad temporal y cumplimiento de servicio militar o prestación social sustitutoria, no se analizarán en este estudio por su inexistencia en unos casos –incapacidad temporal- o por su marginalidad y escasa trascendencia –servicio militar-, una vez que se ha puesto fin a su carácter de servicio militar obligatorio.

El resto de supuestos legales que dan origen a suspensiones contractuales se enfocan fundamentalmente desde un punto de vista que no se detiene en las peculiaridades que el supuesto suspensivo impone a la relación laboral. Se trata, en efecto, de tomar algunos hechos que generan la suspensión del contrato como un *presupuesto* de otras instituciones que son por tanto las que encuentran una regulación directa en los convenios colectivos del sector de limpieza. No se trata por tanto de analizar la figura de la suspensión con reserva del puesto de trabajo que regula el art. 48 ET, sino de establecer reglas sobre otros institutos y procedimientos que tienen como punto de partida o de referencia alguno o la mayoría de las causas de suspensión que reconoce la ley, y es a partir de estas cuando fundamenta otro elemento regulado convencionalmente.

- Sucede así, por ejemplo, con el contrato para la sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo o contrato de interinidad, en el que un *presupuesto* del mismo es la existencia de una causa de suspensión del contrato por incapacidad temporal, o por excedencia, pero lo decisivo es el régimen del contrato⁷⁴⁹.
- También se alude en algún convenio colectivo a la posibilidad de acudir a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo que regula el art. 45.1.d) ET, como se ha visto *supra* en el capítulo 8 de este estudio, pero este tema se aborda como posibilidad en el marco de la regulación convencional de la maternidad de la mujer trabajadora.
- Otro tanto acaece con la subrogación del personal por sucesión de contratistas, en donde se afirma que se da la subrogación para aquellos trabajadores que se encuentren en una situación de incapacidad temporal, maternidad, excedencia con reserva del puesto de trabajo y que cuenten con una antigüedad mínima de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, así como a

⁷⁴⁸ De ahí que un importante exponente doctrinal comience su explicación de las excedencias del trabajador haciendo alusión al carácter ocioso de tal distinción en PALOMEQUE LOPEZ, M. C., *Derecho del Trabajo*. 13ª ed. CEURA, Madrid, 2005, p. 693.

⁷⁴⁹ Como se puede comprobar del análisis efectuado *supra*, Capítulo 2-

los trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a estos, hasta que se produzca la reincorporación del sustituido⁷⁵⁰.

- Otro supuesto de suspensión previsto en las normas convencionales es la que regula el art. 47 ET por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y a la que se alude también en el contexto de la subrogación empresarial ante la sucesión de contratistas. De esta manera, si se procediera a cierre temporal del centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio, siempre que éste cierre no supere el período de un año, se debe promover en ese supuesto, conforme al art. 47 ET, un expediente de regulación de empleo que autorice la suspensión de los contratos de los trabajadores afectados. Al finalizar el período de suspensión, estos trabajadores “ tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa”⁷⁵¹.

Como se puede apreciar, la regulación de la suspensión en este como en los casos anteriores queda fuera del objetivo principal de la regulación, en una ocasión, regular el contrato de sustitución o interinidad, en otro, aludir a una de las medidas que prevé la ley como protección de la maternidad de las trabajadoras, en los dos últimos, asegurar la eficacia de la subrogación y de la adscripción de trabajadores también en estos supuestos especiales de suspensión del contrato.

Por ello la única figura de la suspensión de contrato que tiene una cierta fisonomía propia, más allá de sus relaciones con otras instituciones del derecho laboral, es precisamente la excedencia. Este capítulo se dedicará por tanto casi por completo al análisis de la regulación convencional de la institución de la excedencia, no ciñéndonos exclusivamente al estudio de las excedencias voluntarias, sino también las forzosas y otras especiales generadas a través de los procesos de negociación colectiva.

La importancia de las excedencias en el sector de las limpiezas de edificios y locales se debe cifrar en la repercusión que éstas pueden tener en la conservación del puesto de trabajo y de otros derechos laborales como la antigüedad. En un contexto en el que la duración de los contratos de trabajo, está condicionada por la duración del contrato mercantil entre la empresa de limpiezas y el empresario titular del centro de trabajo donde se prestan los servicios de limpieza, la inclusión sistemática de esta institución en la regulación convencional del sector tiene que integrarse en el mantenimiento de estas condiciones de reserva del puesto de trabajo a través de la regulación existente de la subrogación empresarial y la correspondiente “adscripción de trabajadores”⁷⁵². Es decir, parece bastante probable que las excedencias, sobre todo aquellas de larga duración, tendrán que estar sostenidas por las cláusulas de permanencia en el empleo – aunque con sucesivos hiatos en la relación laboral – que establece la negociación colectiva del sector, para que puedan cumplir su función institucional y por tanto posean una utilidad real.

II. EXCEDENCIAS DE LOS TRABAJADORES.

Como es sabido, las excedencias se clasifican en dos grandes categorías: forzosas y voluntarias. Quedan en un tercer lugar, sin poder encuadrarse propiamente en ninguna de las dos categorías anteriores, la excedencia por cuidado de hijo o familiar.

a) *Excedencias forzosas.*

⁷⁵⁰ Como se desprende de las reglas que en materia de subrogación se dan los convenios colectivos a partir de la regulación del AM de ámbito estatal y que se han analizado *supra* Capítulo 3 de esta obra.

⁷⁵¹ Art. 10.6 AM de Limpiezas (2005).

⁷⁵² De nuevo ver, *supra*, Capítulo 3 de esta obra.

La regulación legal de esta figura está construida sobre la base de la suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo y cómputo de su antigüedad. El trabajador designado para un cargo público, político o sindical podrá dejar de prestar su trabajo sin retribución alguna mientras dure el desempeño de dicho cargo público. La duración de tal excedencia se hace coincidir con la duración del mandato, por lo que el reingreso del trabajador se producirá una vez notificado a la empresa la finalización de tal mandato en el mes siguiente a dicha comunicación. El régimen legal del art. 46 ET no tiene por tanto significativas modificaciones en este terreno.

En cuanto a la excedencia por desempeño de cargo sindical, el art. 9.1 LOLS prevé un específico régimen jurídico destinado a regular la relación entre el empresario y determinados órganos sindicales: trabajadores de la empresa elegidos para cargos sindicales *a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas*. Por lo tanto, los trabajadores elegidos para el desempeño de estos cargos, pero que no pertenezcan a organizaciones sindicales más representativas no podrán acudir a esta figura, sino a la de excedencia voluntaria (art. 46.4 LET).

La regulación convencional de la excedencia forzosa es bastante uniforme en todos los ámbitos negociales, previendo regulaciones que se apartan en el detalle del régimen legal. Se debe recordar en este punto, que ésta es una de aquellas materias que los interlocutores pretenden incluir en el Acuerdo Marco Estatal del sector, pero que a día de hoy no se encuentra incorporado.

Hay que destacar la regulación de los convenios colectivos sectoriales provinciales y autonómicos, al menos por la frecuencia con la que incluyen esta excedencia forzosa. En cuanto al régimen jurídico establecido en sede convencional no se puede destacar ninguna novedad respecto del contenido del art. 46.1 LET.

Los convenios colectivos, incluso los de empresa, recogen por regla general el concepto de excedencia, su duración, la necesidad de preaviso y las condiciones de reingreso en la empresa.

Así, cuando los convenios colectivos incluyen esta institución la definen como la situación en que se suspende el contrato y se exoneran de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo⁷⁵³.

Por lo demás, tanto el derecho a reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad están presentes en todos los convenios sin que quepa destacarse ninguna novedad al respecto⁷⁵⁴.

b) *Excedencias voluntarias.*

El art. 46.2 LET introduce esta modalidad de excedencia con alguna particularidad respecto a las excedencias forzosas. Dicho precepto legal prevé la necesidad de que el trabajador haya acumulado un año de antigüedad en la empresa para poder acogerse a esta figura. La duración de esta excedencia no puede ser inferior a dos años ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá disfrutarse otra vez por el mismo trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde su reingreso.

⁷⁵³ Por ejemplo, art. 31 del CC para la empresa CLISA, S.A. (Hospital Severo Ochoa), de 2004.

⁷⁵⁴ Una larga serie de convenios colectivos hace referencia a este aspecto en los mismos términos. Art. 31 del CC para la empresa CLISA, S.A. (Hospital Severo Ochoa), 2004; art. 15 del CC para la empresa Jofra, S.L. (Hospital de La Merced de Osuna), de 2004; art. 16 del CC para la empresa Limpisa, S.A. (Hospital Nicolás Peña), de 2004; art. 17 del CC para la empresa Maconsi, S.L. (CRD e IES Manóel Antonio de Vigo), de 2003; art. 26 del CC para Madrid (2003); art. 38 del CC para Tarragona (2003); art. 34 del CC para Tenerife (2003).

A esta situación de suspensión contractual podrán acogerse los trabajadores elegidos para desempeñar un cargo sindical provincial, autonómico o estatal cuando pertenezcan a organizaciones sindicales que no ostenten el estatus de más representativas.

El trabajador que se coloca en una situación de excedencia voluntaria sólo goza de un derecho preferente de reingreso en la empresa en una vacante de igual o similar categoría. En caso de producirse una vacante en la empresa y se le niegue al trabajador su reincorporación, éste podrá acudir a la Jurisdicción Socialista planteando un supuesto de despido. En todo caso, para la calificación por el juez del despido se tendrá que acudir a la regulación convencional que se haya pactado.

Analicemos la regulación convencional de la excedencia voluntaria en nuestro sector.

Por regla general, el requisito para poder disfrutar de este derecho de haber acumulado un año de antigüedad está recogido en todos los convenios colectivos⁷⁵⁵. Sólo en casos excepcionales se prevé una antigüedad distinta de la del año⁷⁵⁶. Sin embargo, la duración de la excedencia es una circunstancia de la regulación convencional que suele variar del límite legal dependiendo del convenio colectivo específico⁷⁵⁷, al menos en su límite inferior.

Por otro lado, el derecho a reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad aparece limitado en el tiempo⁷⁵⁸ o negado a los trabajadores⁷⁵⁹. En el primer supuesto, limitación temporal del derecho, normalmente se suelen introducir cláusulas que limitan estos derechos a un año o dos. Por lo que se ha de entender, que el trabajador, transcurrido este tiempo y no habiéndose reincorporado a su empresa, sólo ostenta un derecho preferente a ocupar un trabajo similar -del mismo grupo profesional o equivalente categoría profesional- al que tenía antes de disfrutar la excedencia voluntaria. En algún caso aislado el convenio colectivo lleva a cabo una discriminación en este punto, distinguiendo entre personal subalterno y mandos⁷⁶⁰.

El plazo de tiempo que debe transcurrir para que el trabajador pueda volver a solicitar a la empresa y disfrutar otra excedencia de este tipo es una cuestión que también varía según los convenios. Se han encontrado convenios colectivos que exigen un plazo de seis meses⁷⁶¹, o convenios colectivos que se ajustan al tenor literal del precepto legal, cuatro años⁷⁶².

El trabajador deberá notificar a la empresa su intención de disfrutar de una excedencia voluntaria con una antelación determinada que se cifra entre 15, 30, incluso 45 días.

⁷⁵⁵ Art. 26 del CC para la Comunidad de Madrid (2003); art. 36 del CC para Illes Balears (2003); art. 22 del CC para Navarra (2003); art. 34 del CC para Tenerife (2003); art. 38 del CC para Tarragona (2003); art. 80 del CC para Barcelona (2003); art. 11 del CC para Segovia (2003); art. 31 del CC para la empresa Clisa, S.A. (Hospital Severo Ochoa), 2004.

⁷⁵⁶ Tres años de antigüedad, art. 12 del CC para Asturias (2003); 6 meses, art. 30 del CC para Cádiz (2003); 1 mes, art. 16 del CC para la empresa Limpisa, S.A. (Hospital Nicolás Peña), 2004; 2 años, art. 17 del CC para la empresa Maconsi, S.L. (CRD e IES Manoel Antonio de Vigo), 2003.

⁷⁵⁷ De 6 meses a 5 años en el art. 26 del CC para la Comunidad de Madrid (2003); de 1 a 3 años, art. 36 del CC para Illes Balears (2003); de 1 mes a 1 año, art. 22 del CC para Navarra (2003); 2-5 años, art. 38 del CC para Tarragona (2003); de 6 meses a 5 años, art. 11 del CC para Segovia (2003); de 1 mes a 5 años, art. 30 del CC para la empresa Clisa, S.A. (Hospital Severo Ochoa), 2004; de 1 a 10 años, art. 17 del CC para la empresa Maconsi, S.L. (CRD e IES Manoel Antonio de Vigo), 2003.

⁷⁵⁸ Art. 30 del CC para la empresa Clisa, S.A. (Hospital Severo Ochoa), 2004.

⁷⁵⁹ Art. 15 del CC para la empresa Jofra, S.A. (Hospital de La Merced de Osuna), 2004.

⁷⁶⁰ Art. 16 del CC para la empresa Limpisa, S.A. (Hospital Nicolás Peña), 2004.

⁷⁶¹ Art. 38 del CC para Tarragona (2003), establece un tiempo de tres años; art. 34 del CC para Tenerife (2003), tres años; art. 30 del CC para la empresa Clisa, S.A. (Hospital Severo Ochoa), 2004, 6 meses.

⁷⁶² Art. 26 del CC para la Comunidad de Madrid (2003); art. 36 del CC para Illes Balears (2003); art. 80 del CC para Barcelona (2003).

Esporádicamente, algún convenio introduce dos plazos distintos de reincorporación en función de la duración de la excedencia⁷⁶³.

c) *Excedencia por cuidado de hijo o familiar (excedencia especial).*

El art. 46. 3 LET establece este derecho que no podrá ser superior a tres años, por cuidado de hijo, nacimiento o adopción.

Se trata de un derecho individual, que en caso de poder disfrutarse por ambos progenitores el empresario podrá limitar el derecho a uno de ellos. Los trabajadores que se coloquen en esta situación tendrán derecho a conservar su antigüedad y a asistir a cursos de formación profesional. Solo durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo. Este mismo precepto legal establece la posibilidad que tiene el trabajador de disfrutar de una excedencia de no más de un año para cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad que no pueda valerse por sí mismo.

La regulación convencional de las excedencias calificadas en los convenios como de especial se caracteriza por trasladar la regulación legal al texto de los convenios colectivos sin introducir cambios sustanciales.

No obstante, en algún convenio colectivo se introducen mejoras, alargando por ejemplo la duración de este tipo de excedencias⁷⁶⁴; o, en el caso de excedencia para cuidado de familiar, permitiendo que el cuidado se extienda hasta el familiar de tercer grado consanguinidad⁷⁶⁵.

⁷⁶³ Art. 24 del CC para Palencia (2002), donde se establece que para las excedencias de hasta 18 meses, el reingreso será dentro del mes siguiente a la finalización de esta situación; de tres meses para las excedencias superiores a 18 meses.

⁷⁶⁴ Art. 12 del CC para el Principado de Asturias (2003). Únicamente, para el caso de cuidado de hijo.

⁷⁶⁵ Art. 16 del CC para Ourense (2003)

Capítulo 13.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La extinción del contrato es “la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas”⁷⁶⁶. Por lo tanto sus consecuencias son la cesación definitiva y absoluta de los efectos de la relación laboral⁷⁶⁷, siempre que se trate de un contrato válido y eficaz⁷⁶⁸ y con la excepción de determinadas obligaciones contractuales que precisamente adquieren relevancia cuando éste se extingue, por ejemplo el pacto de no competencia desleal o el pago de las indemnizaciones o salarios debidos.

Es importante distinguir la extinción de otras situaciones en la que puede encontrarse la relación laboral tales como la suspensión, excedencia e interrupción de la prestación de trabajo, en el caso de fijos discontinuos, con las cuáles no se extingue el vínculo contractual, únicamente se paralizan sus efectos; lo mismo podría mantenerse respecto de los contratos que nacen con defectos de nulidad⁷⁶⁹.

La regulación de la extinción responde a los intereses contrapuestos de empresario y del trabajador. El primero, pretende tener un margen cuánto más amplio mejor para extinguir el contrato y proteger su capacidad sobre la libre contratación y gestión de la mano de obra. Por el contrario, el trabajador busca su estabilidad en el empleo y, en su caso, resolver fácilmente el contrato cuando ello le resulte conveniente por eso preferirán una regulación precise que dificulte la extinción por la voluntad unilateral del empresario. Se trata en definitiva de una relación contractual por lo que la regulación laboral de la extinción en buena medida tiene su fundamento en el Derecho Común de obligaciones.

Así, la extinción del contrato de trabajo puede producirse por la voluntad unilateral de una de las partes, empresario o trabajador, por el acuerdo de ambas o bien por la desaparición o incapacidad de al menos una de ellas.

El artículo 49 ET enumera las causas de extinción del contrato y en los preceptos siguientes, del 50 al 57 ET, se desarrolla la regulación de muchas de ellas. Además esta regulación se completa con otros preceptos de la LPL (artículos 103 y siguientes sobre el procedimiento de despido y 276 y sobre la ejecución de sentencias) y otras normas para supuestos concretos. También la normativa internacional⁷⁷⁰ y comunitaria⁷⁷¹ incidirán en algunas causas de extinción.

⁷⁶⁶ Por todos, M. ALONSO OLEA y M^a. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 22^a ed., Civitas, Madrid, 2004, p. 445.

⁷⁶⁷ Por todos, A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 11^a ed., Tecnos, Madrid, 2002, p. 702.

⁷⁶⁸ Así lo destacan M. ALONSO OLEA y M^a. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, p. 445, en el sentido de que los contratos que fuesen nulos o los que ya estuviesen extinguidos no se verán afectados por otra extinción.

⁷⁶⁹ Sobre esta distinción de la extinción respecto de otras vicisitudes de la relación laboral, A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, p. 702.

⁷⁷⁰ Por lo que se refiere al poder disciplinario de empresario resulta relevante la regulación de la OIT en el Convenio nº. 158 de 1982, de 22 de junio, relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Se ratificó por España el 18 de febrero de 1985, entrando en vigor justo un año después. *Vide* J. L.

De esta manera, la regulación legal de la extinción del contrato de trabajo no deja apenas margen a la negociación colectiva, y es tradicional que esto sea así. Los convenios por regla general se limitarán a especificar la aplicación de las causas previstas en la ley o a establecer mayores requisitos de forma e indemnizaciones más elevadas que las previstas en la ley para de este modo favorecer al trabajador que va a ser la parte más perjudicada por la extinción.

En el sector de la limpieza, el Acuerdo Marco Estatal de la Limpieza de Edificios y Locales⁷⁷² que sustituye a la Ordenanza Laboral de Edificios y Locales de 1975⁷⁷³, en su preámbulo divide en tres grandes grupos las materias que regula, sin embargo la extinción de los contratos no se encuentra recogida de una manera directa e independiente en ninguno de ellos⁷⁷⁴.

La primera alusión del AM a la extinción del contrato tiene relación con la subrogación de empresas. Se trata de referencias indirectas con las que norma sectorial quiere garantizar la máxima estabilidad en el empleo para los trabajadores afectados por un proceso de subrogación⁷⁷⁵.

Desde luego esta norma también se refiere al despido disciplinario dentro de la regulación del régimen disciplinario; lo recoge como una sanción de carácter muy grave y, a mayores de las garantías que establece la norma estatutaria, el AM establece requisitos procedimentales específicos⁷⁷⁶.

A continuación, el AM en el Capítulo IV y, en concreto, en su artículo 18 que se refiere al “lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto”, señala la posibilidad de que el trabajador afectado por una modificación sustancial tenga derecho a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de nueve mensualidades, “sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1, a) del ET”. Se trata por tanto de una alusión directa a una causa de extinción del contrato por

MONEREO PÉREZ y M^a. N. MORENO VIDA, “Forma y procedimientos del despido disciplinario”, en AA. VV., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores. El despido*. Tomo II, Edersa, Madrid, 1994, p. 275. También, sobre régimen disciplinario, *vide infra* Otras disposiciones.

⁷⁷¹ La Directiva 75/129/CEE fue modificada por la Directiva 92/56/CEE, de 24 de junio de 1992, y posteriormente ambas han sido derogadas y sustituidas por la Directiva 98/59/CE, de 20 de junio de 1998, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos (DOCE L 225, de 12 de agosto). Esta Directiva pretende reforzar la protección de los trabajadores mediante la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en lo que se refiere a los despidos colectivos.

Después de definir los parámetros dentro de los cuáles se puede hablar de despido colectivo y definir su ámbito de aplicación (artículo 1), se establece que antes de efectuar despidos colectivos, el empresario debe informar debidamente a los representantes de los trabajadores sobre los motivos y el período en el que está previsto que se realicen, el número y la categoría de los trabajadores afectados, los criterios utilizados y las posibles indemnizaciones. Además debe consultar a estos representantes la posibilidad de evitar o reducir dichos despidos o atenuar sus consecuencias adoptando medidas sociales de reclasificación o reconversión de los trabajadores (artículo 2). También se prevé un procedimiento mediante el cual el empresario debe notificar por escrito a la autoridad competente cualquier proyecto de despido, informando sobre las consultas realizadas a los representantes de los trabajadores y durante un período de treinta días, que puede ser ampliado o reducido, esta autoridad buscará una solución. Después de esto surtirán efectos el despido colectivo (artículo 3). También el art. 137.3 TCE se refiere a que el Consejo podrá decidir por unanimidad sobre la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral.

⁷⁷² Resolución de 18 de agosto de 2005, BOE 14-9-2005.

⁷⁷³ Orden de 15 de marzo de 1975, BOE 20-3-1975. Sobre la evolución del proceso de sustitución de la Ordenanza por el Acuerdo Marco, *vide supra* Capítulo 1.

⁷⁷⁴ El AM de Limpiezas se refiere a tres grandes bloques de materias en función de si sobre ellas existe acuerdo en el ámbito de la negociación o no. Sobre el estado de la cuestión y su reflejo en la estructura de la negociación colectiva, *vide supra* Capítulo 1.

⁷⁷⁵ Capítulo II del AM de Limpiezas, artículos 10 y ss. Un estudio detallado de la subrogación *vide supra* Capítulo 3.

⁷⁷⁶ Sobre la regulación del régimen disciplinario, *vide infra* Capítulo XVII.

voluntad unilateral del trabajador que está justificada en la modificación sustancial llevada a cabo por el empresario y que perjudica al trabajador⁷⁷⁷.

El ET en el artículo 50 al referirse a esta posibilidad extintiva, señala que le corresponde la indemnización de despido improcedente, eso sí, se entiende que después de que exista una sentencia firme que así lo declare. Sin embargo, el AM se refiere a una indemnización menor⁷⁷⁸, de manera que dado que los convenios colectivos sólo pueden mejorar a la ley, hay que entender que esa indemnización de veinte días corresponderá al trabajador directamente en el momento que rescinde su vínculo contractual por uno de los motivos señalados y el empresario será el que acudirá ante los tribunales, después de abonar la indemnización, en el caso de que no estuviese de acuerdo.

Por lo tanto, el trabajador en estos casos, aparte de esta indemnización también podrá reclamar, en este caso sí por vía judicial, la indemnización por despido improcedente dado que es la consecuencia normal que recoge el artículo 50.2 ET para este tipo de extinciones. Es conveniente poner de relieve la importancia de esta cláusula convencional que atiende al supuesto del trabajador que se vea obligado a dejar su trabajo por una modificación de sus condiciones de trabajo que es externa a sus deseos y que le produce un perjuicio grave. Por lo demás, de esta previsión convencional se desprende una limitación para el ejercicio de la potestad empresarial de modificación unilateral de las condiciones laborales⁷⁷⁹.

El AM no se refiere sin embargo a las modificaciones que en materia de extinción ha introducido la a la nueva causa de extinción del artículo 49.1, m) ET sobre el abandono por violencia de género y que ha sido incorporada como consecuencia de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, lo que puede explicarse posiblemente por la cercanía en el tiempo con la promulgación de la misma. Por eso mismo es especialmente relevante que si asome este supuesto en algún convenio colectivo aislado.

En estos casos de desistimiento contractual la norma legal no parece requerir ningún plazo de preaviso y también habrá que interpretar que la trabajadora puede dimitir pese a la existencia de un pacto de permanencia⁷⁸⁰. En el futuro, posiblemente la negociación colectiva podría plantearse el desarrollo de esta causa de extinción, y en nuestro caso que la adaptasen a un sector de actividad que como el de la limpieza está fuertemente feminizado. El único caso en el que la negociación colectiva ha abordado este tema, se ha limitado precisamente a reproducir la previsión normativa⁷⁸¹, pero merece desatacarse ese hecho puesto que hasta ahora la repercusión de la violencia de género en las relaciones de trabajo no tenía lugar salvo que se tratara de una conducta "interna", es decir, que la violencia o el abuso se realizara con ocasión o durante el trabajo. No es éste

⁷⁷⁷ Sobre esta causa de extinción *vide* J. M. GOERLICH PESET, *La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, p. 24 y ss, donde el autor analiza profundamente las consecuencias de las modificaciones sustanciales de trabajo y sus repercusiones sobre la extinción del contrato.

⁷⁷⁸ Parece que la norma colectiva se iba a decantar por la indemnización prevista para el caso de extinción por causas objetivas, sin embargo el límite máximo de los nueve meses es inferior al de doce del art. 53.1, b) ET. De todos modos, sirve este paralelismo para una correcta interpretación del precepto convencional pues así puede entenderse más fácilmente que la indemnización se pone a disposición del trabajador y éste podrá reclamar a mayores la prevista para el despido improcedente, tal y como sostiene el art. 50.2 ET.

⁷⁷⁹ Sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, *vide* J. CRUZ VILLALÓN, *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, Madrid, 1983.

⁷⁸⁰ J. M. RAMÍREZ MARTÍNEZ y otros, *Curso de Derecho del Trabajo*, 14ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, p. 507. También P. ARAMENDI SÁNCHEZ, "Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género", RDS, nº. 30, 2005, p. 67 y ss. Para un estudio pormenorizado de esta norma *vide* M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, 2005.

⁷⁸¹ CC de Valencia (2005), en la disposición final se limita a reproducir las modificaciones legislativas introducidas por esta ley.

el sentido del tipo de prescripciones como las que reitera el supuesto citado de la negociación colectiva del sector, puesto que la violencia de género se produce fuera del trabajo, en la vida privada de la mujer trabajadora que precisamente por ello se ve obligada a cambiar de residencia y, en consecuencia, la ley autoriza esta causa específica de extinción del contrato.

Por lo demás, la regulación del resto de los supuestos de extinción del contrato en la negociación colectiva del sector de la limpieza en ámbitos inferiores, en la línea del AM, es escasa, puesto que se refieren fundamentalmente a los supuestos de jubilación anticipada y despido disciplinario además de las normales especificaciones relacionadas con los contratos temporales⁷⁸² como causas de extinción de la relación laboral. Estos supuestos han sido ya tratados *supra* en los Capítulos 2 y 3 de este estudio. Por lo demás, hay una serie de convenios que no incorporan a su articulado el tema de la extinción de los contratos⁷⁸³.

Además del tratamiento de estos supuestos de extinción de la relación laboral, la negociación colectiva en los ámbitos de aplicación inferior al estatal se refiere a aspectos concretos sobre cómo se ha de llevar a cabo esa resolución del vínculo laboral.

Una de las referencias más comunes en estos convenios es sobre el finiquito. El llamado “finiquito” es el documento que constituye la formalidad más usual con la que las partes documentan su mutuo acuerdo en la extinción del contrato. El artículo 49.2 ET señala que a la vez que se comunica al trabajador la decisión extintiva, el empresario debe poner a su disposición una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas. Y en el párrafo siguiente se refiere explícitamente a este documento como “finiquito” en relación con la posibilidad de que el trabajador antes de firmarlo solicite la presencia de un representante legal de los trabajadores.

El documento del finiquito puede comprender que el contrato se extingue, por mutuo acuerdo o por otra causa; también se puede referir al saldo de cuentas, en el sentido de que las partes no se deben nada entre sí o nada queda adeudado por el empresario al trabajador⁷⁸⁴, y por último, operar como un recibo al reflejarse la constatación del pago del saldo. Como consecuencia documenta el mutuo disenso de las partes o la declaración unilateral y recepticia del despido, además atestigua una transacción o una declaración unilateral en relación con el saldo y es prueba escrita del pago⁷⁸⁵.

Por lo tanto, en este documento se confunden varios extremos. En primer lugar es diferente una extinción por mutuo acuerdo del despido que es un acto recepticio pero que no requiere la aceptación por parte del trabajador, antes al contrario, el trabajador se ve forzado a dejar el trabajo. En este sentido no se puede confundir como ocurre en la práctica jurisprudencial el mutuo acuerdo en la extinción y la dimisión del trabajador ya que “confundir la eficacia exoneratoria del finiquito con la extinción a iniciativa del trabajador supone ampliar la virtualidad de la voluntad del trabajador como elemento

⁷⁸² *Vide infra* Capítulo IX, *vide supra* Capítulo XVII y *vide infra* Capítulo II, respectivamente.

⁷⁸³ Así, a título de ejemplo, CC de Zaragoza (2005); CC de Teruel (2005); CC de Cuenca (2003); CC de Huesca (2005); CC de Jaén (2004); CC de León (2002); CC de instituciones hospitalarias de la Seguridad Social de Ourense (2004); CC de Palencia (2002); CC de Córdoba (2003); CC de Ciudad Real (2005); CC de Castellón (2005); CC de Cáceres (2005); CC de Albacete (2005); CC de Almería (2002); CC de “Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud” (2006); CC de Illes Balears (2005); CC de “Contratas de Limpieza de Centros Educativos Dependientes del Departamento de Educación, Universidades e investigación del Gobierno Vasco, UPV/EHU e IVEF” (2000); CC de “Centro de Limpiezas Industriales, S.A.” (CLISA), Hospital “Severo Ochoa” (2004); CC de “Clece, S.A.”, Hospital “Costa de Burela” (2004).

⁷⁸⁴ Sobre la naturaleza indemnizatoria del finiquito por tratarse de cantidades que compensan al trabajador por el daño causado al trabajador y, en general, Sobre las naturaleza de ésta y otras percepciones dinerarias o en especie, *vide*, F. FERNÁNDEZ PROL, *El salario en especie*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.

⁷⁸⁵ M. ALONSO OLEA y M^a. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, p. 530.

decisivo en la extinción del contrato, trasformando la naturaleza misma del previo acto de despido⁷⁸⁶.

En todo caso, la jurisprudencia, con carácter general, ha admitido que el finiquito es válido en todos esos aspectos y reconoce su efecto liberatorio. Ahora bien, el principio de irrenunciabilidad de derechos está consagrado en el artículo 3.5 ET e impone que el trabajador no puede disponer, antes o después de su adquisición, de los derechos que tenga reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario, lo que supone un límite al contenido y validez del finiquito.

Sin embargo, tal y como reconoce la doctrina y la jurisprudencia, si quién firma el finiquito es consciente de que está renunciado a toda acción futura, es decir, del carácter liberatorio del documento, se admite su validez a todos los efectos⁷⁸⁷.

En todo caso aunque el finiquito no esté sujeto a una forma *ad solemnitatem*, el artículo 64.1.6º ET, exige que el comité de empresa conozca los modelos de finiquito que utilice el empresario. Además la propia jurisprudencia que se refiere al efecto liberatorio del finiquito señala que esté para tener esa validez ha de respetar las formalidades que al respecto se impongan también en el convenio colectivo⁷⁸⁸.

En este sentido, en el sector de la limpieza, aparecen previsiones que condicionan el carácter liberatorio del finiquito al previo asesoramiento de los representantes de los trabajadores⁷⁸⁹. En algunos casos los propios convenios cuentan con un modelo concreto de finiquito y además señalan un plazo mínimo previo a la firma para que el trabajador pueda consultar a los representantes legales⁷⁹⁰. Además de estas previsiones se especifica que no será "finiquito"⁷⁹¹. Otras normas convencionales prescinden de referirse al finiquito sin más, sino que especifican las cantidades que integran la liquidación por cese⁷⁹². También alguna previsión excluye directamente el carácter liberatorio del finiquito⁷⁹³.

Esta regulación convencional parece reflejar las reticencias de los negociadores a dar carácter liberatorio al finiquito o al menos, intentan imponer mayores garantías para que el trabajador esté más protegido frente a los posibles efectos perniciosos de este documento de liquidación como la imposibilidad de reclamar después. En todo caso estas previsiones convencionales son positivas si bien, el carácter liberatorio del finiquito es una doctrina asentada en nuestro ordenamiento pero también es cierto que cualquier irregularidad sobre el finiquito será posible impugnarla en el plazo de un año desde su firma (art. 59.2 ET).

⁷⁸⁶ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER y M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, Ed. La Ley, Madrid, 1998, p. 81, y en general sobre este tema concreto, pp. 79 y ss.

⁷⁸⁷ Por todos, M. ALONSO OLEA y M^a. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, op. cit., p. 531 y ss.

⁷⁸⁸ Por todas: STS de 18 de noviembre de 2004 (Ar. 2005/1588) que resume esta doctrina jurisprudencial.

⁷⁸⁹ CC de Pontevedra (2005), art. 22; CC de Cádiz (2003), art. 38.

⁷⁹⁰ CC de Granada (2005), art. 24; CC de Tenerife (2003), art. 19. Sin referirse aun modelo concreto pero sí señala un plazo de tres días, art. 19, CC de "Clece, S.A." de Irún, (2004); también CC de Asturias (2003), art. 14, se refiere a un plazo de cuarenta y ocho horas.

⁷⁹¹ En este sentido es muy ejemplificativa la previsión del CC de "Seromal, S.A." (2004), art. 56. En este sentido también especifica que las cantidades recibidas como liquidación por la empresa saliente en supuestos de subrogación empresarial no "implicará el finiquito si (el trabajador) continúa trabajando para la empresa", art. 37.4, CC de "Maconsi, S.L." del Centro residencial docente e IES "Manuel Antonio" de Vigo, (2003).

⁷⁹² CC de Lugo (2005), art. 29; CC de Valencia (2005), art. 11; CC de Segovia (2003), art. 14. El CC de Álava (2003), art. 36, va más allá al señalar que lo que firmará el trabajador será un "recibi" en lugar del finiquito.

⁷⁹³ CC de Badajoz (2005), art. 13. Más precisa parece la previsión del CC de La Rioja (2005), cláusula adicional primera, que limita el carácter liberatorio del finiquito a los conceptos que en el se contemplan.

Otras de las previsiones que se recogen en los convenios colectivos relacionadas con la extinción del contrato se refieren al plazo de preaviso. Las normas colectivas se refieren a este plazo que debe respetar el trabajador que voluntariamente vaya a extinguir su vínculo contractual pues en el resto de los casos será la ley la que lo prevea. Así, el artículo 49.1, d) ET señala que este plazo será el que se establezca en los convenios colectivos y en su defecto, el que se determine por la costumbre del lugar. La doctrina y la jurisprudencia⁷⁹⁴ son unánimes al señalar que, a falta de previsión convencional, será el plazo de quince días del artículo 49.1, c), 3º, establecido para la denuncia de la prórroga del contrato temporal.

La necesidad de preavisar encuentra su fundamento último en el principio de buena fe que ha de presidir toda relación contractual⁷⁹⁵ de manera que la falta de preaviso dará lugar a que se le descuente al trabajador de la liquidación final los días que hay incumplido esta obligación. Además el preaviso será fundamental para distinguir la extinción de otras figuras como la dimisión⁷⁹⁶. En este sentido hay que recordar, como se ha referido con anterioridad, que el ordenamiento laboral ha sufrido modificaciones a este respecto a causa de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género⁷⁹⁷. Así, en estos casos de desistimiento contractual el artículo 49.1, m) no parece requerir ningún plazo de preaviso⁷⁹⁸.

Pues bien, los convenios colectivos se refieren genéricamente a un plazo de preaviso aunque en ocasiones lo diferencian según la clasificación profesional del trabajador y siempre contemplan que el incumplimiento de este plazo da derecho a la empresa a descontar de la liquidación final o abonar por el trabajador a la empresa la cantidad adeudada por los días de incumplimiento⁷⁹⁹.

Por último, hay que señalar que existen convenios que se refieren a otra circunstancia relacionada con la extinción de la relación laboral, esto es la incoación de un expediente o abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en los casos de despidos del artículo 51 ET⁸⁰⁰ y también se recoge la previsión de que en los supuestos de despidos que respondan a la previsión del artículo 52, c) ET deberá comunicarse a la representación de los trabajadores el número de trabajadores afectados y las causas que los motivan⁸⁰¹. Se trata en definitiva de previsiones legales desarrolladas y precisada por los convenios sectoriales⁸⁰².

⁷⁹⁴ Por todos, M. ALONSO OLEA y M^a. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo, op. cit.*, p. 511 y ss.

⁷⁹⁵ Sobre la buena fe en la negociación colectiva *vide* J. CABEZA PEREIRO, *La buena fe en la negociación colectiva*, Escola Galega de Administración Pública, Santiago de Compostela, 1995.

⁷⁹⁶ Sobre esto *vide* A. DESDENTADO BONETE y A. DE LA PUEBLA, *Despido y Jurisprudencia: La extinción del contrato de trabajo en la unificación de doctrina*, Lex Nova, Madrid, 2002.

⁷⁹⁷ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género, ya citada.

⁷⁹⁸ En este sentido la doctrina ha señalado que se trataría de una ausencia perfectamente justificada y cuya justificación podrá alegarse cuando la víctima se encuentre capacitada para hacerlo, *vide* M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, 2005.

⁷⁹⁹ CC de Madrid (2005), art. 27; CC de Navarra (2005), art. 11; CC de Cataluña (2006), art. 39; CC de Bizkaia (2004), art. 16; CC de Tenerife (2003), art. 18; CC de Guadalajara (2003), art. 19; CC de Málaga (2004), art. 11.2; CC de Alicante (2004), art. 29.

⁸⁰⁰ CC de Zamora (2004), art. 30; CC de Valladolid (2005), art. 30.

⁸⁰¹ CC del País Vasco (2002), art. 20; CC de Toledo (2005), art. 16; CC de Gipuzkoa (2006), art. 32.

⁸⁰² Sobre el despido objetivo, *vide* A. DESDENTADO BONETE, "El despido objetivo económico: ámbito, causas, forma, efectos y control", en AA. VV., *El régimen del despido tras la reforma laboral*, 1ª ed., Ibidem, Madrid, 1995, p. 255 y ss.

Capítulo 14

DERECHOS COLECTIVOS

I.- INTRODUCCION

La regulación convencional del sector en materia de derechos colectivos presenta, como regla general, una uniformidad en su contenido en todos sus ámbitos de aplicación territorial. La regulación de esta materia presenta una serie de contenidos homogéneos que, en algunos casos, no van más allá de la regulación legal. En concreto, la representación unitaria de los trabajadores (composición, funcionamiento y garantías); la representación sindical (secciones sindicales y delegado sindical); facilidades para el desarrollo de las tareas propias de representación (asamblea, locales y tablón); o aspectos más específicos como los derechos colectivos y la subrogación empresarial.

El contenido de los convenios colectivos en materia de derechos colectivos suele venir encuadrada en un solo epígrafe, *derechos de representación*, incluyendo bajo este título genérico el doble canal de representación de los trabajadores en la empresa (electivo y afiliativo). Sin embargo, se ha considerado oportuno realizar el estudio de este doble canal de representación de los trabajadores de forma separada, con el objetivo de identificar las particularidades de cada uno y su incidencia en el sector.

Ya se ha repetido en este estudio cuáles son las particularidades del sector que determinan o condicionan la regulación convencional de los diferentes títulos de los convenios colectivos. En este sentido, se quieren ahora señalar dos situaciones que han llamado particularmente nuestra atención.

Por un lado, la presencia del recurso a la descentralización productiva y con ello las continuas subrogaciones empresariales entre los empresarios de las contratas. A estos efectos, se tendrá ocasión de analizar cómo repercute este significativo hecho en el desarrollo de los derechos colectivos de los trabajadores. En definitiva, si estos procesos de subrogación empresarial son capaces o no de alterar lo pactado en convenio colectivo.

Por otro lado, ya se ha mencionado como éste es un sector donde las necesidades de servicio de las empresas clientes (empresarios titulares del centro donde se prestan las labores de limpieza) es de veinticuatro horas al día. Es digno de destacar como entre el contenido de los convenios colectivos se encuentra la particularidad de la existencia de trabajadores nocturnos elegidos como representantes de los trabajadores. Con ello se intenta solventar la hipotética situación de trabajadores nocturnos que han sido elegidos para desempeñar labores de representación de los trabajadores.

Por último, la influencia que tiene en el sector la diferente conformación o composición del mismo en cuanto al tamaño de las empresas. Empresas pequeñas o microempresas junto a grupo de empresas o grandes empresas de servicios diseñan el sector. De tal manera, que el tipo de empresa –en función de su tamaño- también incide en la regulación convencional de esta materia, por ejemplo en la creación convencional de otras figuras de representación.

II.- REPRESENTACION UNITARIA DE LOS TRABAJADORES

a) Delegados de Personal y Comité de Empresa

Como es sabido, los delegados de personal son órganos individuales de representación de los trabajadores, elegidos por estos a través de sufragio en aquellas empresas que cuenten con una plantilla de más de diez trabajadores y menos de cincuenta. También podrá haber un delegado de personal en las empresas que tengan entre seis y diez trabajadores si así lo decidiesen los trabajadores por mayoría (art. 62.1 LET). Por tanto, esta figura de representación de los trabajadores dará cobertura a la pequeña empresa del sector.

La composición y número de delegados de personal se hace depender desde la ley del tamaño de la plantilla. Así, el propio art. 62 LET enuncia el derecho de elegir a un delegado de personal en las empresas de hasta treinta trabajadores y tres, para las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores.

Por su parte, la regulación convencional del sector no contiene divergencias en este punto respecto de la regulación legal, desde el momento que es una materia incluida en el texto de los convenios colectivos de forma muy residual. Por tanto, no se altera la equivalencia establecida por el art. 62.1 LET entre el número de trabajadores que componen la plantilla de la empresa y el número de delegados de personal.

En cuanto al comité de empresa, por su parte, es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, implantándose en cada empresa cuyo número de plantilla sea de cincuenta o más trabajadores.

Su composición, al igual que ocurría para los delegados de personal, viene condicionada por el tamaño de la plantilla. En empresas o centros de trabajo de entre cincuenta a cien trabajadores tienen derecho a un comité de empresa formado por cinco miembros; de ciento uno a doscientos cincuenta, nueve miembros; de doscientos cincuenta y uno a quinientos, trece; de quinientos uno a setecientos cincuenta, diecisiete; de setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno y; de mil en adelante, dos más por cada mil trabajadores o fracción, con el máximo de setenta y cinco (art. 66.1 LET).

Esta materia, la composición del comité de empresa, que sería propia de la regulación convencional por su relación de complementariedad con el precepto legal, sin embargo en el sector que nos ocupa no encuentra ningún tipo de alteración. Las referencias que existen en los convenios reenvían⁸⁰³ esta cuestión a los correspondientes preceptos estatutarios.

Son otras las materias que despiertan mayor interés en la regulación convencional de los derechos colectivos y que se analizarán a continuación. Sin embargo, se quieren destacar aquí dos temas que con alguna frecuencia aparecen en los convenios colectivos. Por un lado, un tipo de cláusulas titulado reconocimiento empresarial de la representación de los trabajadores⁸⁰⁴. En éstas, se suelen contener una declaración de buenas prácticas empresariales respecto a los representantes de los trabajadores, tales como la identificación de la representación obrera, la dotación de funciones y garantías –siempre en un plano descriptivo muy general-, la facilitación o no obstaculización de parte empresarial del desarrollo de las tareas representativas, etc.

⁸⁰³ Art. 21 del CC para la Comunidad de Navarra (2003); art. 49 del CC para Tarragona (2003); art. 50 del CC para Cuenca (2003); art. 26 del CC para la empresa Limpiezas Domiciliarias, Lucense, S.L. (Centro Hospitalario San Rafael en Castro de Ribeiras de Lea), 2003.

⁸⁰⁴ Así por ejemplo, el art. 85 del CC para Barcelona (2003), donde dicho reconocimiento consiste en la atribución de competencias que realiza el art. 64 LET.

Por otra parte, aunque con menor frecuencia, se suele hacer alusión a los representantes unitarios de los trabajadores que no están sindicalizados⁸⁰⁵. Lo que, a priori, nos lleva a pensar que tanto delegados de personal como miembros del comité de empresa en su mayoría están sindicalizados. Este tipo de precepto convencional parece tener como objeto la de informar sobre la igualdad de derechos y garantías que asisten a aquéllos frente a estos.

1) El crédito horario

Antes de acometer el estudio de las funciones y garantías que asisten a los representantes unitarios de los trabajadores, nos detendremos en la regulación convencional sobre el crédito horario del que goza dicha representación. La importancia de esta institución reside en su relación con las funciones a desarrollar por los representantes legales de los trabajadores. De tal forma, que el pacto de un crédito horario restringido o escuálido obstaculiza directamente las labores de representación.

En cualquier caso, esta es una materia cuyo contenido oscila sensiblemente de un convenio a otro. Los diferentes ámbitos territoriales no influyen particularmente en la caracterización de este aspecto. Sin embargo, los convenios colectivos de ámbito empresarial suelen despreocuparse más de ese tipo de regulación, por lo que las referencias a convenios concretos sobre la materia serán obligatoriamente a convenios colectivos sectoriales autonómico y/ o provinciales. Téngase en cuenta que, el Acuerdo Marco Estatal no ha incorporado aún la regulación de los derechos colectivos en su texto. Es una de aquellas materias que conforman el bloque de asignaturas pendientes a incluir próximamente.

Dos son los aspectos en los que basaremos el análisis del crédito horario: cuantía y posibilidad de acumulación.

Por su parte, la cuantía del crédito horario se hace depender de la dimensión de la plantilla, por lo que se deberá estar a lo que cada convenio colectivo estipule en su caso. Ya se sabe que la regulación estatutaria basa la atribución de dicho crédito horario en función del personal que haya en el correspondiente centro de trabajo o empresa (art. 68. e) LET). De este modo, encontramos como fórmula general regulaciones convencionales que se basan en la atribución de una serie de horas mensuales en función de la plantilla⁸⁰⁶. No obstante, también los sujetos negociales han arbitrado otro sistema, atribuciones genéricas de un número de horas mensuales con independencia del número de trabajadores censados en la empresa o centro de trabajo⁸⁰⁷.

De forma anecdótica, algunos convenios colectivos realizan una atribución diferenciada del crédito horario según vaya éste dirigido a la representación unitaria o a la representación sindical, siendo mayor el crédito horario para esta última⁸⁰⁸. Otra forma

⁸⁰⁵ Art. 61 del CC de Catalunya (2005).

⁸⁰⁶ Así por ejemplo, el art. 61 del CC para Catalunya prevé un crédito horario de 22 horas para empresas o centros de trabajo de hasta 100 trabajadores; de 101-250, 24 horas; 251-500, 36 h.; 501-750, 42 h.; 751 en adelante, 44 horas. Por su parte el art. 51 del CC para la Comunidad de Madrid (2003) establece una tabla de equivalencias que mejora sensiblemente el de Catalunya (en cinco horas cada franja); art. 64 del CC para Tenerife (2003).

⁸⁰⁷ El art. 49 del CC para Tarragona (2003) fija un crédito horario de 40 horas mensuales; art. 44 del CC para Palencia (2002) fija un crédito horario de 20 horas mensuales; art. 19 del CC para la empresa Servicios Extremeños, S. A. (Hospital "Virgen del Puerto" de Plasencia), 2003 estipula un crédito horario de 20 horas mensuales; art. 26 del CC para la empresa Limpiezas Lucenses, S. L. (Centro Hospitalario San Rafael en Castro de Ribeiras de Lea), 2003 (15 horas mensuales).

⁸⁰⁸ Véase art. 44 del CC para Palencia (2002), donde se dota de 20 horas mensuales el crédito horario para la representación unitaria de los trabajadores y en 25 para la representación sindical.

marginal de atribución del crédito horario es la remisión al art. 68. e) LET incrementando éste en unas determinadas horas⁸⁰⁹.

El otro aspecto que nos resta por analizar de la regulación convencional del crédito horario pactado para la representación unitaria de los trabajadores, es la posibilidad o no de acumular dicho crédito entre dos o más delegados de personal o miembros del comité de empresa. Esta posibilidad contemplada ya por el art. 68. e) *in fine* tendrá relación con otros aspectos de este estudio como la posible situación de excedencia forzosa en la que se sitúe el trabajador por el desempeño de ciertos cargos sindicales (vid. *supra* capítulo 12).

En este sentido, los convenios colectivos se dividen en aquéllos que permiten esta eventualidad⁸¹⁰, con el requisito de la comunicación a la empresa dentro de un determinado plazo; los convenios que no permiten dicha acumulación (estos últimos no contienen más detalles que su negativa rotunda la acumulación del crédito horario entre dos o más delegados de personal o miembros del comité de empresa y su número es escasísimo⁸¹¹); y, en fin, aquellos otros que contemplan como regla general la imposibilidad de acumular el crédito horario, pero presentan alguna excepción que permite dicha acumulación⁸¹².

Otras notas que se encuentran presentes en la regulación convencional de la acumulación del crédito horario son la necesidad de notificación a la empresa con una antelación que oscila según convenio y la debida justificación cuando las labores representativas que motivan la acumulación se desarrollen en organismos o instituciones públicas.

Por último, cabe destacar como los convenios colectivos excluyen del cómputo del crédito horario algunas situaciones como las horas dedicadas a la negociación del convenio colectivo o las horas dedicadas a reuniones con la empresa o la Administración⁸¹³.

2) Funciones y garantías

Esta materia, funciones y garantía de los representantes legales de los trabajadores, que a priori debería ser la más extensa en la regulación convencional, sin embargo se le

⁸⁰⁹ Véase art. 21 del CC para Navarra (2003), que establece la adición de cinco horas sobre el límite legal.

⁸¹⁰ Art. 21 del CC para la Comunidad Navarra (2003); art. 49 del CC para Tarragona (2003), que establece la posibilidad de acumular el crédito horario de hasta tres delegados de personal con el requisito del preaviso en las 72 horas anteriores y haciendo constancia del nombre de los delegados de personal entre los que se establece la acumulación; art. 64 del CC para Tenerife (2003), que establece la posibilidad de acumular mensual o anualmente; art. 34 del CC para Burgos (2003), acumulación entre dos como máximo en un período de hasta seis meses y siempre que se notifique a la empresa esta eventualidad; art. 44 del CC para Palencia (2002); art. 32 del CC para Segovia (2003); art. 30 del CC para la empresa Jofra, S. A. (Hospital de La Merced de Osuna), 2004; art. 19 del CC para la empresa Servicios Extremeños, S. A. (Centro Hospitalario "Virgen del Puerto" de Plasencia), 2003; art. 35 del CC para la empresa Vulcarol, S. L. (Mina de Endesa Pontes de García Rodríguez), 2003;

⁸¹¹ Véase art. 44 del CC para la empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat (Colegios y centros públicos de la misma localidad), 2003.

⁸¹² El art. 61 del CC para Catalunya establece como regla general la no acumulación, pero excepcionalmente se permitirá dicha acumulación siempre que se comunique a la empresa con quince días de antelación y tal acumulación no sea definitiva. La acumulación se permite entre solo dos delegados de personal de cada organización sindical con implantación en la empresa o centro de trabajo.

⁸¹³ Art. 51 CC de Comunidad de Madrid (2003); art. 64 CC de Tenerife (2003); art. 19 CC de la empresa Servicios Extremeños, S. A. (Centro Hospitalario "Virgen del Puerto" de Plasencia), 2003; art. 26 CC de la empresa Limpiezas Lucenses, S. L. (Centro Hospitalario San Rafael en Castro de Ribeiras de Lea), 2003; art. 35 CC de la empresa Vulcarol, S. L. (mina de Endesa nas Pontes de García Rodríguez), 2003.

dedica poco espacio en los convenios colectivos y cuando se contemplan se reenvía a la regulación legal de los arts. 64 y 68 LET.

En cuanto a las funciones atribuidas desde la ley a los representantes unitarios de los trabajadores, el art. 64 recoge un listado abierto de funciones a desempeñar:

- Recibir información, al menos trimestralmente, de la evolución económica del sector, producción de la empresa y evolución del empleo en el sector, así como de las previsiones del empresario sobre la realización de nuevas contrataciones (número y modalidades).
- Recibir copia básica de los contratos y la notificación, en su caso, de las prórrogas de los contratos temporales.
- Conocer el balance de cuentas de la empresa.
- Emitir informe previo ante la toma de decisión del empresario de temas como posibles reestructuraciones de plantilla, planes de formación profesional, implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo.
- Ser informados de todas las sanciones que tengan lugar.
- Conocer el índice de absentismo laboral y las consecuencias de siniestralidad laboral presentes en la empresa.
- Vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral, también de la prevención de riesgos laborales.

Por su parte los convenios colectivos, como se decía anteriormente, no realizan una labor creativa en este punto adaptando las funciones de sus representantes a las necesidades o peculiaridades del sector. Quizá la amplia lista recogida en el precepto estatutario permite encajar cualquier otra función que sobrevenga con el desarrollo de las tareas representativas.

Particularmente se suele introducir en los convenios colectivos un tipo de cláusula que impone a los representantes unitarios la función de impedir las situaciones de pluriempleo⁸¹⁴, a través de la información proporcionada por la empresa sobre el nuevo personal. Asimismo, se contempla la posibilidad de que sean estos representantes, los que, cuando existan dudas sobre el contenido de la prestación laboral, proporcionen información al resto de trabajadores⁸¹⁵.

Otro tanto cabe añadir para las garantías de las que se dotan los representantes de los trabajadores para el desarrollo satisfactorio de sus labores representativas. En este caso, es el art. 68 LET el que enumera las garantías de las que gozan estos representantes.

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves.
- Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser sancionado, ni despedido durante su mandato con motivo de la realización de sus funciones representativas, incluso dentro del año posterior a la finalización de su mandato.
- Expresarse con libertad y disponer de un crédito horario.

En este sentido, los convenios colectivos no suelen hacer mención, sino genérica, a las garantías del art. 68 LET.

⁸¹⁴ Véase el art. 19 del CC para la empresa Servicios Extremeños, S. A. (Hospital "Virgen del Puerto" de Plasencia), 2003.

⁸¹⁵ Art. 35 del CC para la empresa Vulcarol, S. L. (Mina de Endesa nas Pontes de García Rodríguez), 2003.

Un último apunte sobre la representación unitaria de los trabajadores, antes de analizar otras figuras de representación, es la alusión frecuente sobre los derechos de los representantes unitarios de los trabajadores con turno de noche⁸¹⁶. La regulación convencional apunta a una igualdad de derechos de los representantes diurnos y nocturnos. La existencia habitual de trabajadores nocturnos en el sector parece haber provocado una pequeña polémica sobre la existencia de estos y de sus funciones representativas, finalizando dicha controversia a favor de extender el derecho a todos los trabajadores con independencia del momento en que realicen la prestación laboral. Además, este hecho puede facilitar la realización de tareas representativas –ya sean de día como de noche- a través de la acumulación del crédito horario.

B) Comité Intercentros

Por convenio colectivo podrá acordarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los distintos Comités de Centro. En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Estos no podrán atribuirse ninguna otra función fuera de las previstas en el propio convenio colectivo en que se acuerde su creación (art. 63.2 y 3) LET).

Esta posibilidad de origen legal, pero de creación y ejecución convencional, contemplada para determinados supuestos específicos (art. 63.2LET) viene acogida en la regulación del sector sobre todo en los convenios colectivos de ámbito autonómico. En este sentido, se destaca la regulación del Convenio Colectivo para la Comunidad de Madrid, de 2003 (art. 52), donde se recoge la creación del este órgano, cuya composición es de doce miembros (uno menos de los previsto por la norma legal) repartidos proporcionalmente en función de los resultados electorales considerados globalmente y con las mismas funciones atribuidas al comité de empresa.

El hecho de que se traiga como ejemplo, la regulación específica de este convenio es que su aparición no es muy frecuente, casi nula, a pesar de las ventajas que presenta esta figura sobre todo en aquellas empresas grandes que tienen centros de trabajo en diferentes provincias limítrofes.

III.- REPRESENTACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES

a) Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales son los órganos que agrupan a la totalidad de trabajadores afiliados a una determinada organización sindical. Estos órganos, como es sabido, presentan una doble naturaleza. Por un lado, son “instancias organizativas internas” del sindicato en cuestión. Es decir, la sección sindical como parte integrante del sujeto colectivo, donde no hay escisión entre la parte y el todo.

Por otra parte, las secciones sindicales se constituyen como “representaciones externas”⁸¹⁷, dotadas de ciertas prerrogativas.

La constitución de este tipo de órganos sindicales tiene lugar en el seno de la empresa y por decisión individual de los trabajadores afiliados a un determinado sindicato (art. 8.1.a)

⁸¹⁶ Art. 61 CC de Catalunya (2005); art. 39 CC de Asturias (2003); art. 40 CC de A Coruña (2003); art. 44 CC de la empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat (Colegios y centros públicos de Sant Boi de Llobregat), 2003.

⁸¹⁷ Sobre la doble naturaleza de las secciones sindicales, vid. PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*. 13ª ed. CEURA, Madrid, 2005, pp. 381-382.

LOLS). A pesar de que la constitución de éstas deba regirse por los estatutos del sindicato, no aparece condicionada por la decisión externa del propio sindicato.

A efectos de examinar la regulación convencional del sector en materia de secciones sindicales, se debe hacer referencia a la diferente tipología de éstas, ya que los convenios colectivos recogen la preocupación de los sujetos negociales por desarrollar y dotar de funciones a unas secciones sindicales que tengan una determinada implantación en la empresa o centro de trabajo.

Por ello, brevemente se enumeran los tres tipos de secciones sindicales que se desprenden de la lectura del art. 8 LOLS. En primer lugar, secciones sin implantación en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en el centro de trabajo (art. 8.2 LOLS); en segundo lugar, secciones de sindicatos con implantación en aquellos órganos (miembros en el comité de empresa o delegados de personal); por último, secciones sindicales de los sindicatos más representativos.

La importancia de este punto, en consonancia con la regulación convencional, descansa en la atribución de ciertas prerrogativas y ventajas a aquellas secciones sindicales que cuentan con una determinada implantación en la empresa. No es tanto, pues, un problema de reconocimiento por parte empresarial de las secciones sindicales creadas por los trabajadores afiliados a un sindicato, sino una especial posición jurídica que le otorga el convenio colectivo a las secciones sindicales que reúnen unas cotas de afiliación o de implantación en los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

Se debe recordar que la negociación colectiva puede diseñar otros requisitos diferentes de los del art. 8. 2 LOLS para arrogar los derechos contenidos en el mencionado precepto estatutario –derechos adicionales- a las secciones sindicales. Igualmente, la lista de derechos contenida en aquél puede ampliarse vía negociación colectiva, sin perjuicio de que, a falta de regulación convencional expresa, dichos derechos sean inatacables.

Por tanto, la regulación convencional de las secciones sindicales en el sector es fundamental en orden a establecer los derechos de éstas. Encontramos en dicha regulación una labor creativa que se aleja en algunos casos de la regulación legal, que, como se sabe, utiliza los resultados electorales como condición para atribuir ciertos derechos a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de aquellas otras secciones que tengan representación en los comité de empresa, delegados de personal y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas.

En efecto, los convenios colectivos del sector se agrupan en torno a dos tipos de regulación de las secciones sindicales. En primer lugar, aquellos convenios colectivos que reenvían a la Ley Orgánica de Libertad Sindical⁸¹⁸ -según dato electoral- ; en segundo lugar, aquellos convenios colectivos que toman como criterio, para atribuir estos derechos adicionales a las secciones sindicales, el dato afiliativo exclusivamente⁸¹⁹.

Para el primero de los supuestos, el criterio es claro, la consideración de sindicato más representativo –a través del dato electoral- o la implantación de la sección en los órganos de representación unitaria.

⁸¹⁸ Art. 35 del CC para el Principado de Asturias (2003); art. 64 del CC para Tenerife (2003); art. 33 del CC para Burgos (2003); art. 20 del CC para la empresa Jofra, S. A. (Hospital La Merced de Osuna), de 2004; art. 26 del CC para la empresa Limpiezas Lucenses, S. L. (Centro Hospitalario San Rafael en Castro de Ribeiros de Lea), de 2003.

⁸¹⁹ Art. 62 del CC para Catalunya (2005); art. 50 del CC para Tarragona (2003); art. 23 del CC para Castellón (2003).

Para el segundo supuesto, el porcentaje de afiliación –cuando éste es el único criterio recogido- requerido en los convenios para que las secciones sindicales sean merecedoras de la atribución de las funciones correspondientes varía según convenios, entre un 10 y un 20% de trabajadores afiliados a dichos sindicatos.

Por tanto, la regulación convencional del sector ha previsto, además de las posibilidades del art. 8.2 LOLS, la configuración de secciones sindicales representativas desde el mero dato afiliativo, eso sí, no con cualquier porcentaje de afiliación. Esta extensión de derechos a secciones sindicales que no alcanzan los requisitos de la LOLS, tiene una virtualidad limitada, ya que la exigencia de un determinado porcentaje de trabajadores afiliados (15 ó 20%) conllevará normalmente la obtención de un porcentaje en las elecciones sindicales. De tal modo, que sería extraño que dicho porcentaje de afiliación no comportara al menos el 5% exigido como umbral mínimo para entrar en el reparto proporcional de miembros de los órganos de representación unitaria.

1) Funciones

Las funciones atribuidas a las secciones sindicales están en correspondencia con la condición de representatividad de éstas. De ahí, que la primera parte de este epígrafe se dirigiera a establecer la diferencia entre ellas.

Para las secciones sindicales que no reúnen los requisitos del art. 8.2 LOLS o los enunciados en el epígrafe anterior, las funciones, además de su constitución, son las relacionadas con la celebración de reuniones, recaudación de cuotas y distribución de información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro de trabajo o empresa. La regulación convencional no se detiene en el análisis de las funciones de aquellas secciones sindicales que no sean representativas.

Por el contrario, las secciones sindicales representativas tienen reconocidas en los convenios colectivos una serie de funciones adicionales que, por lo general, suelen coincidir exactamente con las enunciadas en el art. 8.2.a), b) y c) LOLS (tablón de anuncios, negociación colectiva y la utilización de un local adecuado).

Merece más espacio en la regulación que llevan a cabo los convenios colectivos, la celebración de asambleas como función reconocida por igual tanto a la representación unitaria como a la representación sindical.

En este sentido las variantes de la regulación convencional se agrupan en torno a ciertas temáticas como la duración de las asambleas, el espacio donde se desarrollan éstas o la comunicación previa con consentimiento del empresario cliente o titular del centro donde se prestan las labores de limpieza.

La duración prevista para las asambleas durante la jornada de trabajo oscila de unos convenios colectivos a otros, desde 5 horas anuales (con una duración máxima por asamblea de una hora)⁸²⁰; una hora cada tres meses⁸²¹ o; dos horas mensuales⁸²².

Por su parte, la notificación previa a la convocatoria de la asamblea es requisito imprescindible para la celebración de la misma. Los diferentes convenios colectivos prevén notificaciones con un período de preaviso que está entre las 48 y 72 horas previas a la

⁸²⁰ Art. 49 del CC para Tarragona (2003); art. 36 del CC para la empresa Vulcarol, S.L. (Mina de Endesa nas Pontes de García Rodríguez), 2003.

⁸²¹ Art. 64 del CC para Tenerife (2003), donde se establece, además de la duración de las asambleas durante la jornada de trabajo por trimestre, la duración de las asambleas fuera del horario de trabajo (limitadas a dos horas por trimestre).

⁸²² Art. 27 del CC para la empresa Limpisa, S.A. (Hospital Nicolás Peña), 2004.

celebración de la asamblea. En alguna ocasión, esta notificación previa se reduce a las 24 horas cuando ésta sea consecuencia de un conflicto en la empresa⁸²³ –huelga-.

2) Garantías

Las garantías de los miembros de las secciones sindicales, normalmente de aquellas definidas como representativas, coinciden literalmente con las descritas para los representantes unitarios en la regulación sectorial que, a su vez, son una trascripción de las contenidas en el art. 68 LET. No obstante, se incluyen en este apartado algunas garantías específicas de estos como por ejemplo la situación de excedencia forzosa por desempeño de cargo sindical de un determinado ámbito. Algunos convenios colectivos extienden esta posibilidad a estos miembros de las secciones sindicales⁸²⁴. En otros convenios se incluye dentro del apartado de garantías la posibilidad de estos trabajadores de disfrutar de un permiso no retribuido, de duración variable⁸²⁵.

Por lo demás, destacar como la regulación del sector remarca la importancia de ciertas garantías que coinciden con la del despido disciplinario y la sanción grave o muy grave.

b) Delegados Sindicales

La figura del delegado sindical aparece en la regulación sectorial concentrada sobre las reglas por las cuales se reconoce la posibilidad de nombrar un delegado sindical en las empresas o centros de trabajo.

La regulación legal, contenida en el art. 10 LOLS, se prevé el nombramiento de un delegado sindical en aquellas empresas o centros de trabajo cuya plantilla sea de más de 250 trabajadores. Además el precepto legal anuncia que tal posibilidad solo la podrán disfrutar las secciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación unitaria, estableciendo acto seguido la equivalencia entre el tamaño de la plantilla y el número de delegados sindicales correspondientes –art. 10.2 LOLS- (las secciones sindicales que no hayan obtenido al menos un 10% de los votos, les corresponderá un delegado sindical).

Este aspecto es el más tratado por los convenios colectivos del sector, detectándose algunos convenios que alteran la letra de la ley mejorando lo recogido por el precepto legal⁸²⁶.

La virtualidad de esta regulación debe contraponerse con la conformación del sector (vid. *supra* capítulo1), que como ya se advirtió está compuesto por una serie grande de empresas pequeñas o microempresas. Esta regulación adquiere una mayor trascendencia en las grandes empresas de servicios como Clece o Eulen.

IV.- OTROS ASPECTOS

Dos aspectos más restan por analizar para concluir este epígrafe sobre la regulación convencional de los derechos colectivos.

⁸²³ Art. 27 del CC para la empresa Limpisa, S.A. (Hospital Nicolás Peña), 2004.

⁸²⁴ Véase art. 29 del CC para la Rioja (2003); art. 36 del CC para El Principado de Asturias (2003); art. 50 del CC para Tarragona (2003); art. 23 del CC para Castellón (2003).

⁸²⁵ Art. 62 del CC para Catalunya (2005); art. 50 del Cc para Tarragona (2003).

⁸²⁶ Así por ejemplo, el art. 64 del CC para Catalunya (2005), contempla la posibilidad de un delegado sindical para las secciones sindicales que tengan un 10% de los delegados de personal o miembros del comité de empresa y que el centro de trabajo o empresa aglutine al menos a 150 trabajadores; en las mismas condiciones, art. 37 del CC para El Principado de Asturias (2003); art. 84 del CC para Barcelona (2003).

Brevemente, los derechos sindicales y los supuestos de subrogación empresarial y la función de la empresa en la recaudación de la cuota sindical.

Para el primer de los supuestos, se han encontrado numerosas alusiones –ya se tuvo ocasión de poner de manifiesto la importancia de las sucesiones empresariales en el sector, vid. *supra* capítulo 3- sobre la situación en la que quedan los derechos colectivos pactados en convenio colectivo cuando se produce una subrogación empresarial.

A pesar de la alta frecuencia con la que se repite este tipo de cláusula, el contenido permanece invariable otorgando validez a lo pactado en convenio colectivo en tanto en cuanto no se negocia un nuevo convenio colectivo⁸²⁷.

El segundo aspecto es relativo al papel que juegan las empresas en la recaudación de la cuota sindical. Esta, como es sabido, es una función a desempeñar por las secciones sindicales (art. 8.1.b) LOLS), sin embargo, en el texto de los convenios colectivos aparece atribuida a la empresa bajo el mandato de algunos requisitos. Dichos requisitos consisten en la obligación de forma escrita donde el trabajador debe hacer constar su solicitud de que la empresa descuenta mensualmente de su nómina la cuota sindical. Igualmente, en el escrito de solicitud deberán aparecer datos tales como la organización sindical a la que pertenece el trabajador⁸²⁸.

Un último apunte en materia de derechos colectivos referido a la posibilidad que se abre a los convenios colectivos de establecer cláusulas por las que los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio colectivo atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, estableciendo un canon económico (art. 11 LOLS). La regulación convencional del sector en este apartado contempla en pocas ocasiones esta eventualidad, sin embargo se han detectado dos tipos de cláusulas que por su disparidad traemos al texto. La primera de ellas, hace referencia al pago de dicho canon por parte de los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio colectivo y que no estén afiliados a ningún sindicato. Por supuesto, dicho canon es de carácter voluntario y su cantidad asciende a 30€⁸²⁹.

Por otra parte, se ha detectado un tipo de cláusula sobre le canon de negociación del convenio colectivo que, sin embargo, dista mucho del anterior. En este caso, *todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio, contribuirán a sufragar los gastos de negociación con una cantidad de 1.000 pts, por trabajadora o trabajador y año de vigencia del convenio. Esta cantidad será abonada a las empresas y/o Asociaciones Empresariales que intervengan en la negociación, en proporción directa a la representación que ostenten en la parte empresarial de la mesa negociadora*⁸³⁰.

Es llamativo el diverso tratamiento que recibe este canon de negociación del convenio en unos y otros casos y destacable la labor creativa de los sujetos negociales.

⁸²⁷ Art. 61 CC de Catalunya (2005); art. 51 CC de la Comunidad de Madrid (2003); art. 21 CC de Navarra (2003); art. 49 CC de Tarragona (2003); art. 36 CC de Ourense (2003).

⁸²⁸ Art. 63 CC de Catalunya (2005); art. 29 CC de Illes Balears (2003) art. 38 CC de Asturias (2003); art. 50 CC de Cuenca (2003); art. 56 CC de Tenerife (2003); art. 40 CC de A Coruña (2003); art. 42 CC de Palencia; art. 36 CC de la empresa Vulcarol, S. L. (Mina de Endesa nas Pontes de García Rodríguez), de 2003; art. 44 CC de la empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat (Centros y colegios públicos de Sant Boi de Llobregat), 2003.

⁸²⁹ Ver art. 44 CC de la empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat (Centros y Colegios públicos de Sant Boi de Llobregat), 2003.

⁸³⁰ Art. 48 CC de Guipúzkoa (2005).

Capítulo 15.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS

El tema de la solución de conflictos colectivos a través de medios autónomos, extrajudiciales, ha acompañado al debate sobre el sistema democrático de relaciones laborales. Se trata de una manifestación del artículo 37 de la Constitución española, que garantiza el principio de autonomía a la autotutela colectiva, y que el Tribunal Constitucional va a confirmar en sus famosas sentencias 58/85 y 217/1991, donde se reconoce tal principio⁸³¹. Durante un cierto tiempo sin embargo, no existieron suficientes experiencias que permitieran hablar de un modelo de solución autónoma de conflictos en nuestro país, hasta el comienzo de la década de los noventa del siglo pasado en donde se generalizaron una serie de sistemas de solución de conflictos construidos por Comunidades Autónomas, que dieron lugar a la introducción en la norma laboral de referencias expresas a este tema en la reforma de 1994⁸³².

En efecto, desde el punto de vista legal, la solución extrajudicial del conflicto viene establecida en los art. 85 y 91 del ET, que prevén que en la negociación colectiva se puedan establecer procedimientos de mediación y arbitraje para la solución de las controversias derivadas de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos así como de los litigios surgidos en los períodos de consulta de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, asignando a los acuerdos obtenidos en mediación o el arbitraje en estos procedimientos el valor de lo acordado en convenio colectivo o en acuerdo de empresa. Este diseño legal se completa con lo preceptuado en la disposición Adicional 7ª de la LPL, que refuerza lo dispuesto en aquel articulado estableciendo que los laudos arbitrales dictados por órganos constituidos mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos, se equiparan a las sentencias firmes, lo que tiene especial importancia a la hora de ejecutar el contenido del laudo arbitral.

El cierre del proceso – y la paralela construcción de un modelo de solución de conflictos basado en la autonomía colectiva en nuestro país – lo supuso la firma por los interlocutores sociales, en 1996, del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), a la que siguió un Acuerdo Tripartito por el que el poder público suministraba los medios materiales para que la Fundación creada por dicho ASEC, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), pudiera comenzar a funcionar y fuera ya operativo a partir de 1998⁸³³. El ámbito de aplicación del ASEC era el interprofesional estatal, y para su creación requería la adhesión expresa o incorporación en la negociación colectiva sectorial de nivel estatal. El ASEC y su Reglamento han tenido una prolongada existencia y en la actualidad está vigente el tercer Acuerdo firmado por los interlocutores sociales más representativos sobre esta materia (ASEC III)⁸³⁴. Este modelo implica una transferencia del área de los conflictos antes localizados en la esfera de lo público, sea en órganos dependientes de la administración laboral, sea en la propia

⁸³¹ En el debate doctrinal de aquellos primeros años, es útil todavía consultar la monografía de S. DEL REY GUANTER, *La solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales*, CARL, Junta de Andalucía, Sevilla 1992.

⁸³² Puede consultarse el Apéndice documental de la obra de F. NAVARRO NIETO (Coord.), *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, Trotta / CARL, Madrid, 1994, pags. 317 y ss., para ver cuántos y cuáles eran los Acuerdos de solución de conflictos de ámbito autonómico a la altura de 1994.

⁸³³ Sobre el ASEC y el contexto en el que este se produce, C. PIQUERAS PIQUERAS, *El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos. Una reflexión sobre su naturaleza y eficacia.*, Ibdem, Madrid, 1998.

⁸³⁴ Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III) de 29 de diciembre de 2004 (BOE 29 de enero de 2005) y Acuerdo Tripartito en materia de solución de conflictos laborales, de 30 de marzo de 2005 (BOE 13 de mayo de 2005).

jurisdicción social, a la esfera privada / colectiva en la que los sujetos que desarrollan la función de interpretación y de aplicación de las reglas colectivas son los sindicatos y las asociaciones empresariales, es decir los sujetos que administran las relaciones colectivas de trabajo en un ámbito de autonomía colectiva⁸³⁵.

En el sector de limpiezas, la inexistencia de un Acuerdo o Convenio de sector de ámbito estatal impedía una relación entre los conflictos colectivos que se desarrollaran en dicha rama de producción y el sistema que había puesto en marcha el ASEC. De manera que sólo a partir del Acuerdo Marco en el sector de limpiezas, firmado en agosto del 2005, se produce la adhesión de este sector al ASEC III, vinculando a la totalidad de trabajadores y empresas firmantes del Acuerdo Marco sectorial, así como su reglamento de aplicación⁸³⁶. La primera virtualidad de esta adhesión la explica el Preámbulo del AM de Limpieza, puesto que, como ya se ha descrito *supra*, en el Capítulo 2 de este estudio, elabora un proceso gradual de renegociación de materias con vistas a un nuevo Acuerdo Marco al expirar el presente su vigencia en diciembre del 2006, sobre alguna de las cuales pesa un deber de negociar reforzado, de manera que si no se llega a un acuerdo sobre las mismas, en enero del 2007 las partes negociadoras deberían acudir a una mediación en el SIMA que, de no llegar a acuerdo, tales discrepancias deberán ser dirimidas por un arbitraje en el seno de dicha institución.

Al no existir hasta agosto de 2005 una dimensión estatal de solución extrajudicial de conflictos, la negociación colectiva sectorial de carácter provincial o autonómico remitía en este aspecto a los respectivos sistemas de solución de conflictos de ámbito autonómico, lo que por otra parte era perfectamente coherente con la estructura del sistema de negociación a través de una red de convenios provinciales y, en menor medida, de Comunidad Autónoma. Por otra parte, estos instrumentos nacidos en la autonomía colectiva que ponían en pie soluciones extrajudiciales de conflictos a nivel autonómico, requerían, como el ASEC, de la adhesión expresa de los diferentes sectores productivos en el ámbito de la comunidad autónoma. Por ello es lógico que muchos convenios colectivos se remitan a estos organismos autonómicos de solución de conflictos, en concreto, los de Andalucía⁸³⁷, Aragón⁸³⁸, Canarias⁸³⁹, Cantabria⁸⁴⁰, Castilla-La Mancha⁸⁴¹, Extremadura⁸⁴², Galicia⁸⁴³, Madrid⁸⁴⁴, La Rioja⁸⁴⁵, Islas Baleares⁸⁴⁶, País Vasco⁸⁴⁷, Cataluña⁸⁴⁸ y Valencia⁸⁴⁹.

⁸³⁵ En el debate doctrinal español, una intervención muy interesante sobre el sentido y al función de este modelo de solución de conflictos laborales basado en la autonomía colectiva en M^a L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2004, pags. 19 y ss.

⁸³⁶ Art. 9 del AM de 18 de agosto de 2005.

⁸³⁷ Art. DF única del CC de Córdoba (2003), art. 28 del CC de Cádiz (2003), aunque este último hace también referencia expresa al art. 91 ET.

⁸³⁸ La Cláusula Adicional Cuarta del CC de Zaragoza (2005) establece que "ambas partes acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación Y Arbitraje (SAMA) y el art. 6 del CC del sector de limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio aragonés de la Salud, Aragón (2005).

⁸³⁹ Art. 10 CC de Las Palmas (2002) que establece que "la comisión mixta, atenderá a los conflictos o problemas a través de los organismos de las organizaciones firmante del convenio. Agotado sin éxito este trámite, quedará abierta la vía contenciosa ante el SEMAC y el Tribunal Laboral Canario y en su caso la Jurisdicción Laboral mediante planteamiento de Conflicto Colectivo"

⁸⁴⁰ Art. 50 del CC de Cantabria (2004), que hace referencia la adhesión de las partes al ORECLA

⁸⁴¹ Art. 36 del CC de Albacete (2005), Ciudad Real (2005) DA segunda establece que las partes del convenio, acuerdan adherirse al ASEC de Castilla La Mancha.

⁸⁴² El art. 27 del CC de Cáceres (2005), donde las partes acuerdan adherirse al servicio de mediación y arbitraje, no siendo necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia en caso de mediación o conciliación, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje. ASEC-EX

⁸⁴³ Disposición general sexta del CC de Orense (2004), art. 44 del CC de Pontevedra (2004), para adherirse al AGA.

⁸⁴⁴ Art. 7 del CC de Madrid (2005) donde establece su adhesión al Instituto laboral de Madrid.

El elemento común a todos ellos, por tanto, es el de remitirse a una instancia regional o autonómica dotada de una serie de reglas y de procedimientos para solventar los conflictos a través de la mediación y del arbitraje en unos supuestos que vienen definidos también en las normas configuradoras de estas instancias de resolución de conflictos. El convenio colectivo sectorial por consiguiente no introduce en su articulado este tipo de regulación, se remite a ella y vincula de esta manera a empresas y trabajadores y a las partes firmantes del convenio a someter sus discrepancias en materia de interpretación o aplicación del convenio, o de los periodos de negociación y de consulta ante medidas de reestructuración de la empresa, en ese espacio autónomo. También ante problemas derivados de la propia conformación de la negociación colectiva – litigios o discrepancia sobre la legitimación para convenir, por ejemplo – o del ejercicio de las facultades de autotutela, en los casos de convocatoria de huelga que no rebasen el ámbito autonómico. Y en general a cuantos supuestos de actuación de estos organismos de solución de conflictos prevean sus normas reguladoras⁸⁵⁰.

También conviene puntualizar que la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial o autonómico no colocan estos procedimientos de solución de conflictos creados por acuerdos autonómicos en oposición a las funciones que realizan las comisiones paritarias, vaciándolas por así decir de contenido, ni tampoco su contrario, es decir, situar los medios de solución de conflictos como una vía no utilizada, privilegiando la regulación del conflicto que se realiza internamente a la unidad de negociación, desde la pura administración del convenio. Para la negociación colectiva sectorial, en efecto, la intervención mediadora, conciliadora o de arbitraje de las comisiones paritarias, que se analizará *infra*, en el Capítulo 16, tiene carácter previo a la vía de la mediación o del arbitraje que se desarrollará en el espacio regional autónomo de composición de conflictos, como textualmente viene recogido en los acuerdos regionales que los regulan. Se trata por tanto de procedimientos que en la negociación colectiva se presentan como complementarios, cuyo objetivo común es la solución del problema a través del acuerdo de las partes.

En cualquier caso, estos acuerdos a los que se someten las partes en los convenios colectivos, no limitan la facultad de los trabajadores a la hora de acceder a la vía judicial y por tanto no constituyen un límite a la tutela judicial efectiva reconocida en el artículo 24 de la Constitución española.

En este sentido hay convenios que acuerdan expresamente someterse a las disposiciones contenidas en los acuerdos regionales sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo, sin menoscabar, como hemos señalado, la

⁸⁴⁵ Art. 38 del CC de la Comunidad autónoma de La Rioja(2005), en el que ambas partes acuerdan someter a la mediación del Tribunal de Mediación, Conciliación y Arbitraje de la Rioja para resolver las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del referido Tribunal.

⁸⁴⁶ Art. 41 del CC de las Islas Baleares (2005), que hace referencia al TAMIB

⁸⁴⁷ En el art. 28 del CC de Bizkaia (2004) aparece la referencia al PRECO, para resolver cualquier tipo de conflicto ante la comisión paritaria mediante los procedimientos de mediación y conciliación.

⁸⁴⁸ La DA Segunda del CC de Tarragona (2004) establece que para la resolución de conflictos laborales colectivos las partes acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del tribunal Laboral de Cataluña.

⁸⁴⁹ El CC de Castellón (2005) se adhiere al SMAC.

⁸⁵⁰ Excede por tanto de este Capítulo la exposición de los distintos acuerdos autonómicos sobre solución de conflictos, de sus instrumentos de implantación, la enunciación de sus competencias materiales y la descripción de sus aspectos procedimentales. Sobre el particular, es muy útil la obra de D. LANTARON BARQUIN, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2003, pags. 841 y ss.

labor de la comisión paritaria como órgano de actuación previa y preceptiva a cualquier otra vía⁸⁵¹.

De hecho en algún convenio viene establecido de forma expresa la “intervención obligatoria previa a la vía ordinaria para la solución de conflictos de ámbito colectivo”⁸⁵² como es el caso de AGA⁸⁵³, ó del SERCLA⁸⁵⁴. En ambos casos se hace referencia a los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo entendiendo que quedan excluidos los conflictos individuales. En el caso del CC de Cádiz⁸⁵⁵ especifica que el órgano de solución extrajudicial del conflicto resolverá los conflictos colectivos “tanto de tipo jurídico como de intereses”.

El convenio de Cantabria hace referencia al ORECLA como órgano de solución extrajudicial de los conflictos laborales al que las partes acuerdan someterse con carácter previo a cualquier otro medio de solución, con la intervención previa de la comisión paritaria. Además se especifica, que este acuerdo supone la solicitud de la mediación-conciliación de este órgano como trámite preceptivo a la interposición de una demanda de conflicto colectivo o la convocatoria de una huelga, el fomento de la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales, el fomento del sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial y el fomento a la intervención de este órgano como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.⁸⁵⁶ Podemos comprobar por tanto, que el acuerdo de Cantabria para la resolución de los conflictos, va más lejos que el resto de acuerdos autonómicos y que el estatal, pues no sólo fomenta la mediación -conciliación de los conflictos laborales individuales (no el arbitraje), sino también es sensible a la distinción de los tipos de conflictos que abarca tanto los jurídicos como los de intereses, siendo por tanto la negociación, el cauce más lógico para la resolución de estos conflictos, ya que las soluciones de los mismos van a venir dadas por las propias partes interesadas.

En el convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Madrid se establece el sometimiento, por parte de los interlocutores sociales que firman dicho convenio, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de los conflictos y del Instituto Laboral. No solo para resolver las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, sino para la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.⁸⁵⁷

El de Cáceres acuerda que las partes se someterán al organismo para la solución de conflictos, creado por el ASEC-EX, en caso de conflictos colectivos de interpretación y aplicación para los conflictos que surjan durante la negociación de un Convenio colectivo o un acuerdo o pacto colectivo debidos al bloqueo de la negociación, para resolver los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que deriven sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga y para los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET. “No será necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a

⁸⁵¹ En este sentido el convenio de Cataluña (2005), en su art. 10 establece que “la comisión paritario entenderá de aquellos temas o cuestiones que delegue en ella expresamente la mesa negociadora del convenio, y actuará sin invadir la competencia de las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales”.

⁸⁵² Art. del CC Ceuta (2005)

⁸⁵³ Art. 44 del CC de Pontevedra (2005)

⁸⁵⁴ Art. DF Única del CC Córdoba (2003), art. 33 del CC del sector de limpieza de edificio y locales de Centros no Hospitalarios de Granada (2005)

⁸⁵⁵ Art. 28 CC Cádiz (2003)

⁸⁵⁶ Art. 50 del CC de limpieza de edificios y locales y limpieza industrial para la región de Cantabria (2004)

⁸⁵⁷ Art. 7 del CC de Madrid (2005)

arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar⁸⁵⁸. Con esta cláusula tratan de evitar los posibles problemas jurídicos que puedan surgir a la hora de aplicar un arbitraje obligatorio.

En el Convenio colectivo de Vizcaya se acuerda que en caso de que el conflicto no haya podido ser resuelto ante la Comisión paritaria las partes recurrirán a los procedimientos de conciliación y mediación del PRECO⁸⁵⁹.

En el caso de la adhesión expresa al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos establecido en el Acuerdo de la Comunidad Valenciana, no se especifica el tipo de conflictos, no hace referencia a los conflictos de tipo colectivo ni individual⁸⁶⁰. Igual ocurre con el convenio⁸⁶¹ que establece el acuerdo de adherirse al ASECLA poniendo de manifiesto la voluntad de las partes de solucionar los conflictos laborales que estén incluidos en el ámbito de aplicación del de este Acuerdo mediante la intervención del SAMA (servicio de Aragón de Mediación y Arbitraje).

En definitiva, se trata de contribuir a la negociación en los términos legalmente previstos, a través de los medios de autocomposición de los conflictos, bien sean de carácter estatal o autonómico, para fomentar el diálogo y buscar soluciones cuando el proceso de negociación quede bloqueado. Concretamente y siguiendo las indicaciones del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva (ANC) para el año 2005⁸⁶², se deberá “fomentar la utilización de estos servicios” cuando surjan discrepancias en los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET relativos a la movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión y despidos colectivos.

Hay sin embargo convenios que no hacen referencia todavía a la solución extrajudicial de los conflictos, que requieren para intervenir la adhesión de los sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de los conflictos⁸⁶³. La preponderante configuración provincial de la negociación colectiva tampoco ayuda a que se generalice ésta, puesto que lo más razonable es que sea a través del convenio o acuerdo de comunidad autónoma como se establezca esta adhesión expresa. Por ello se pueden encontrar comunidades autónomas en las que unas provincias hacen explícita su adhesión al acuerdo autonómico de solución de conflictos y otras no, lo que sin duda obliga a un esfuerzo a los interlocutores sociales para cubrir estos vacíos de implantación de los medios de solución de conflictos laborales de ámbito regional. Es un esfuerzo inmerso en el más genérico que pasa por la concienciación de los interlocutores sociales sobre la necesidad de reforzar la autonomía colectiva a través de la utilización de la mediación y el arbitraje, para conseguir mayor eficacia en los acuerdos y por tanto que ponga de manifiesto la madurez de los mecanismos de negociación colectiva.

⁸⁵⁸ Art. CC Cáceres (2005).

⁸⁵⁹ Art. del CC de Bizkaia (2004)

⁸⁶⁰ Art. 34 del CC Castellón (2005)

⁸⁶¹ Art. 6 del CC del sector de “Limpieza de Centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de la Salud”, de la Comunidad de Aragón (2004), art. 27 del CC de Teruel (2005), DA Primera del CC de Huesca (2005) y Cláusula Adicional Cuarta del CC de Zaragoza (2005)

⁸⁶² Así lo declara el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 4 de marzo de 2005 en el capítulo IX

⁸⁶³ En estos convenios, por tanto, el mecanismo de solución de conflictos de interpretación y aplicación del convenio se sitúa en el ámbito interno de las comisiones paritarias del convenio, como instancia preprocesal a la judicialización del conflicto colectivo.

INTERPRETACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO: COMISIÓN PARITARIA.

I. INTRODUCCIÓN

En todos los convenios del sector se prevé una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del convenio⁸⁶⁴. Concebido como órgano de administración de lo negociado, su definición en los convenios estudiados no tiene muchos problemas, puesto que en la mayoría de los casos estamos en presencia de cláusulas que fijan tanto la composición como el procedimiento para la negociación y toma de acuerdos en su seno⁸⁶⁵. La existencia de divergencias en su seno es el terreno en el que se encuentran las prescripciones más novedosas en relación con los sistemas autónomos de solución de conflictos, en el sentido en que la comisión paritaria puede funcionar como un momento previo a la utilización de estos sistemas o concebirse ella misma como un instrumento de composición de conflictos, lo que plantea problemas de relación con los sistemas autónomos de solución de conflictos que los interlocutores sociales han puesto en práctica tanto a nivel estatal como autonómico.

Este es el eslabón que cierra el sistema autónomo de negociación colectiva sectorial, la relación directa de éste en sus momentos aplicativos o interpretativos conflictivos con el sistema autónomo de resolución de conflictos que ha creado la propia negociación colectiva. En el caso del sector de limpiezas como es previsible concluir, el peso de estas relaciones entre la administración de lo negociado y la solución de sus divergencias se traslada a la dimensión autonómica o mejor, a una relación entre el ámbito provincial de negociación como ámbito preferente con el nivel autonómico de resolución de conflictos⁸⁶⁶, que es el que se ha elegido por los interlocutores sociales como fórmula de expresión, al lado del nivel estatal creado por el ASEC para el gobierno de la conflictividad derivada de la negociación colectiva de sector de ámbito estatal. En este sentido, la adhesión del AM de Limpiezas al ASEC⁸⁶⁷ debe ponerse en relación con la función esencialmente de derecho supletorio que cubre este Acuerdo Marco, que permite pronosticar un campo de

⁸⁶⁴ A ello obliga el art. 85 ET al delimitar el contenido mínimo y obligatorio del convenio colectivo regulado por esta ley.

⁸⁶⁵ Cfr AM de Limpiezas, art. 8; CC de Madrid (2005), art. 7; CC de Cataluña (2005), art. 10; CC de Málaga (2004), art. 39, CC Guipúzcoa (2005), art. 44, como ejemplos de regulaciones no totalmente homogéneas entre sí. El art. 32 del CC de Valencia (2001) contiene un precepto bastante original al exigir en su art. 32 que las empresas que soliciten la intervención de la Comisión Paritaria abonen a la Comisión “en concepto de canon de organización y de convocatoria de la reunión”, la cantidad de 30.000 pesetas, quedando exoneradas las empresas adheridas a la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Valencia del abono del citado canon, que sin embargo, excepcionalmente, y por unanimidad de la Comisión, puede exigirse a los trabajadores que soliciten su intervención “si se apreciase temeridad o mala fe por su parte”, b que hace pensar que se trata de una cláusula que busca la utilización responsable y encauzada del procedimiento de interpretación y aplicación del convenio a través de este órgano.

⁸⁶⁶ Normalmente los convenios colectivos se remiten tanto para la solución de las discrepancias habidas en el seno de la Comisión Paritaria como en general sobre los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los mismos, a las instituciones o instrumentos de solución de conflictos creados en cada Comunidad Autónoma. Así, a título de ejemplo, el CC de Madrid (2005), respecto del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, los CC de Guipúzcoa (2005) y Bizkaia (2004) respecto del PRECO, el CC de Toledo (2005), al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Castilla La Mancha, los de Zaragoza (2002) al Acuerdo Aragonés de Solución de Conflictos, etc.

⁸⁶⁷ Art. 9º del AM de Limpiezas (2005): “Las partes firmantes del presente Acuerdo Marco Sectorial acuerdan adherirse en su totalidad al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y las empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan”.

acción reducido a la dimensión sectorial estatal también en el terreno de la resolución de los conflictos

II. ASPECTOS ORGÁNICOS.

A) Constitución.

El artículo 85.3 del ET establece la designación de una comisión paritaria que representa a las partes negociadoras “para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, así como de la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión”⁸⁶⁸.

La denominación habitual de este órgano paritario en los convenios estudiados, es la legalmente establecida en los artículos 85.3 y 91. del ET, es decir, “comisión paritaria”⁸⁶⁹, aunque también recibe otras denominaciones que coinciden con alguna de sus funciones como por ejemplo, “comisión paritaria de seguimiento y garantía”, “comisión mixta paritaria”⁸⁷⁰, “comisión mixta de interpretación”⁸⁷¹, “comisión de interpretación y aplicación”⁸⁷², “comisión mixta y comisión provincial de seguridad y salud”⁸⁷³, “comisión de vigilancia (paritaria)”⁸⁷⁴ ó “comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia”⁸⁷⁵.

B) Composición.

En la composición de la Comisión Paritaria se suele hacer referencia al número integrante de miembros y su procedencia.

Los integrantes de la Comisión varían de unos convenios a otros. En la mayoría de los casos se fija el número exacto de componentes para cada parte representada, como en el caso de convenio colectivo de Burgos que determina el número de componentes en seis⁸⁷⁶ miembros, ó de cinco⁸⁷⁷ en el caso de La Coruña, tres⁸⁷⁸ en el de Ceuta, cuatro⁸⁷⁹ en Madrid, ó dos en el de Albacete.

⁸⁶⁸ STC 162/1989, de 16 de octubre (BOE de 7 de noviembre), y 217/1991, de 14 de noviembre (BOE de 17 de diciembre).

⁸⁶⁹ Es el caso de DA Primera del CC de Baleares (2005), Badajoz (2005), art. 6 del CC de Alicante (2004), Art. 31 del CC de Albacete (2005), art. del CC de Cáceres (2005), art. 6 del CC de Zaragoza (2005), art. 7 del CC de Zamora (2004), art. 44 del CC de Pontevedra (2005), art. 24 del CC de Ourense (2004), Art. 40 del CC de Navarra (2005), art. 28 del CC de Málaga (2004), art. 7 del CC de Madrid (2005), art. 32 del CC de Valencia (2005), art. 11 del CC de Girona (2004), art. 10 del CC de Cataluña (2005), art. 6 del CC de Limpieza de edificios y locales y limpieza industrial, Cantabria (2004), art. 11 del CC para Limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias, Granada (2001), art. 6 del CC de Teruel (2005).....

⁸⁷⁰ Art. 6 del CC Melilla (2005), art. 28 Bizkaia (2004), art. 6 del CC de Huesca (2005)

⁸⁷¹ Art. 10 del CC Las Palmas (2002), art. 4 del CC de Ciudad Real (2005), que se complementará con la comisión de subrogación del art. 6 que tiene por objeto estudiar y entender los aspectos interpretativos de las subrogaciones.

⁸⁷² D. Final Única del CC de Córdoba (2003).

⁸⁷³ Art. 33 del CC Limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios de Granada (2005)

⁸⁷⁴ Art. 7 del CC de Valladolid (2005), DF Primera del CC de Lugo (2005)

⁸⁷⁵ Art. 28 del CC Cádiz (2003).

⁸⁷⁶ Como ocurre en el, Art. 39 del CC de Asturias (2000), art. 11 del CC de Almería (2002), art. 6 del CC de Zaragoza (2005), DF Primera CC de Lugo (2005) DF Primera, art. 33 del CC del sector de limpieza de edificios y locales de centros no hospitalario de Granada (2005)

⁸⁷⁷ También es el caso del art. 37 del CC de Badajoz (2005), art. 40 del CC de Navarra (2004), art. 10 del CC de Cataluña (2005).

⁸⁷⁸ Art. 31 del CC de Huelva (2004), art. 10 del CC de Lleida (2004), art. 7 del CC de Valladolid (2005), art. 6 del CC de Teruel (2005).

⁸⁷⁹ Es el caso del art. 7 del CC Madrid (2005), art. 40 del CC de Navarra (2005), art. 34 del CC de Castellón (2005), art. 6 del CC de Huesca (2005)

A veces se establece la designación de forma nominativa⁸⁸⁰ y en ocasiones se hace referencia a la composición genérica de la comisión paritaria, formada por representantes de los sindicatos y trabajadores firmantes del convenio, pero sin concretar nada más⁸⁸¹.

En cuanto a la procedencia de dichos miembros⁸⁸², se refieren única y exclusivamente a las agrupaciones sindicales y empresariales de las partes integrantes en las comisiones paritarias.

La posibilidad de contar o no con asesor y el número de estos varía según convenios. En este sentido nos encontramos con convenios que recogen la figura de un asesor para cada una de las partes representadas⁸⁸³, pudiendo ser designados con carácter permanente u ocasional. En otros, cuentan con la figura de un asesor al que se otorga derecho a voz pero sin voto⁸⁸⁴, pero no siempre se especifica esta posibilidad lo que podría dar lugar a confusión en un momento dado. Hay convenios que establecen una limitación en cuanto al número máximo de asesores, en concreto, no podrán superar dos tercios de las partes, del número de miembros de cada una de las organizaciones intervinientes en la misma⁸⁸⁵, un máximo de tres⁸⁸⁶ por cada parte, ó en número igual al de representantes existentes por cada parte⁸⁸⁷.

En otras ocasiones, cabe la posibilidad de “designar los asesores oportunos” pero sin hacer referencia al número de componentes⁸⁸⁸. En todo caso cabe destacar que en la mayoría de los convenios estudiados, la figura del asesor no se contempla en el articulado sobre la materia.⁸⁸⁹

Tampoco es frecuente que se aborde el tema de designación de los cargos de presidencia, secretario y vocales, ni el procedimiento a seguir, limitándose en algún convenio a designar el presidente y secretario “entre dos vocales de la Comisión paritaria que serán nombrados por cada sesión, recayendo el cargo alternativamente entre empresarios y trabajadores”⁸⁹⁰.

C) *Funcionamiento.*

⁸⁸⁰ También en el art. 6 del CC Melilla (2005) y art.6 del CC de limpieza de edificios y locales y limpieza industrial para la región de Cantabria (2004)

⁸⁸¹ Art. 34 del CC Castellón (2005), art.28 del CC de Bizkaia (2004), art. 44 del CC de Pontevedra (2005).

⁸⁸² Por ejemplo en el art. 21 del CC para limpieza de edificios y locales, limpieza de instituciones sanitarias cerradas de la Seguridad Social Orense (2002), en la parte económica la integrarán los representantes de la “Asociación de empresarios de limpieza de instituciones sanitarias de Sergás de Orense” y en la parte social “los sindicatos firmantes del presente convenio (Confederación Intersindical Galega y CCOO).

⁸⁸³ Art. 10 del CC de Cataluña (2005) y art. 32 del CC de Ávila (2002)

⁸⁸⁴ Art. 10 del CC de Cataluña (2005), art. 6 del CC para limpieza, abrillantado y pulimentado de edificios y locales Salamanca (2002), art. 28 del CC de Bizkaia (2004).

⁸⁸⁵ Disposición Adicional Primera del CC de Baleares (2005)

⁸⁸⁶ Art. 51 del CC Guadalajara (2003), art. 6 del CC de Zaragoza (2005), art. 28 del CC de Málaga (2004), art. 7 del CC de Madrid (2005)

⁸⁸⁷ Art. 28 del CC de Bizkaia (2004).

⁸⁸⁸ Art. 6 del CC para limpieza de edificios y locales, centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación Provincial de Alicante (2002), y art. 6 del CC Alicante (2004), art. 7 del CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio Vasco de Salud- Osakidetza (2002), art. 7 del CC de Valladolid (2005), art. 7, CC de Huesca (2005)

⁸⁸⁹ CC de Córdoba (2003), CC de Ciudad Real (2005), CC de Castellón (2005), CC de Badajoz (2005), CC de Asturias (2000), CC de Almería, CC de Albacete (2005), CC de Zamora (2004), CC de Las Palmas (2002), CC de Pontevedra (2005), CC de Orense (2004), CC de Navarra (2004), CC de Melilla (2005), CC de Valencia (2005), CC para limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias Granada, CC para limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios Granada (2005), CC para limpieza de edificios y locales, limpieza de instituciones sanitarias cerradas de la Seguridad Social Orense (2002), CC de Teruel (2005)

⁸⁹⁰ Art. 4 del CC Ciudad Real (2005).

En lo referente al funcionamiento de la Comisión Paritaria, lo primero que se suele fijar en los convenios colectivos es la sede de las reuniones indicando un domicilio concreto⁸⁹¹, que puede o no coincidir con los de las partes firmantes⁸⁹²

La regulación específica en materia de funcionamiento se centra principalmente en las materias de constitución del órgano, a la que ya hemos hecho referencia, convocatoria de las reuniones y régimen de adopción de acuerdos.

1. Convocatoria de las reuniones

El régimen de reuniones viene recogido en el articulado del convenio colectivo y suele establecer una convocatoria de carácter ordinario y periódico y otra de carácter extraordinario, siempre y cuando alguna de las partes lo considere necesario⁸⁹³. No obstante se da la posibilidad de convocar reunión ordinaria a instancia de cualquier parte y en el lugar que para cada caso se acuerde.

La periodicidad varía según convenios, pero por lo general se convoca cada dos⁸⁹⁴ ó tres⁸⁹⁵ meses. En algunas ocasiones se hace referencia a las convocatorias desde los mínimos, cuando regulan su convocatoria “al menos dos veces al año”⁸⁹⁶.

Otra de las cuestiones que aparece reflejada en los convenios colectivos es la relativa a las formalidades necesarias para la convocatoria, donde podemos apreciar una vez más las diferentes regulaciones existentes. Hay convenios donde se acuerda que la convocatoria de la reunión puede realizarse por cualquiera de las partes integrantes, en un plazo máximo de siete días desde la misma⁸⁹⁷. En otras ocasiones debe ser convocada con “una antelación mínima de cinco días”⁸⁹⁸ ó “poniéndose de acuerdo las partes en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de la última recepción para señalar día y hora de la reunión de la comisión paritaria”. Incluso se reconoce la obligatoriedad cuando sea requerido por alguna de las partes⁸⁹⁹, preavisando con una antelación mínima de dos días⁹⁰⁰. La convocatoria se suele hacer por escrito haciendo constar el lugar, fecha y hora de la reunión, y en ocasiones, el orden del día.

Caso excepcional es la exigencia de presentar por escrito “la solicitud motivada”⁹⁰¹ y con un contenido mínimo donde se exponga de manera sucinta y concreta el asunto a debatir, las razones, fundamentos de la propuesta y la petición concreta que se formule, con la posibilidad de acompañar todos los documentos que se consideren necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.⁹⁰²

⁸⁹¹ Art. 31 del CC Albacete (2005), art. 34 del CC de Castellón (2005), art. 37 del CC de Badajoz (2005), art. 7 del CC de Valladolid (2005), en este caso se fija como sede los locales de la Central Sindical de CC.OO.

⁸⁹² Art. 40 del CC de Navarra (2005), art. 6 del CC de Teruel (2005)

⁸⁹³ Art. 33 del CC para limpieza de edificios y locales de centros no hospitalario Granada (2005), art. 7 del CC Madrid (2005), art. 7 del CC de Valladolid (2005), art. 6 del CC de Teruel (2005).

⁸⁹⁴ Art. 28 del CC de Bizkaia (2004).

⁸⁹⁵ Art. 33 del CC para la limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios Granada (2005), art.28 del CC de Bizkaia (2004). En este convenio se establece curiosamente, que “la falta reiterada de asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria llevará aparejada el que se dé cuenta de tal anomalía al Delegado de Trabajo”.

⁸⁹⁶ Art. 11 del CC Almería (2002)

⁸⁹⁷ Art. 7 del CC de Madrid (2005), art. 6 del CC de Teruel (2005)

⁸⁹⁸ Art. 7 del CC de Valladolid (2005).

⁸⁹⁹ CC para limpieza de edificios y locales, centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación provincial de Alicante, art. 6 del CC Alicante (2004)

⁹⁰¹ Art. 6 del CC para limpieza de edificios y locales, centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación Provincial de Alicante (2002), art. 7 del CC de Valladolid (2005)

⁹⁰² Art. 11 del CC Almería (2002)

La Comisión deberá resolver por escrito los acuerdos que se adopten⁹⁰³ y para ello es necesario contar cómo mínimo con la asistencia del cincuenta por ciento de los vocales de cada parte para que la reunión sea válida⁹⁰⁴.

En la fase de debate la comisión paritaria podrá recibir información y documentación pertinente para una mejor y más completa información del asunto y en definitiva, para la toma de decisiones.

2. Régimen de adopción de acuerdos

La regulación convencional relativa al *quorum* específico para alcanzar un acuerdo es muy variada, unas veces “los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo⁹⁰⁵, en otras, los acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la comisión⁹⁰⁶. Hay convenios que establecen dos posibilidades: que los acuerdos se adopten por unanimidad o por mayoría simple⁹⁰⁷, en el caso de que no se pueda alcanzar la primera, tales acuerdos quedarán reflejados en el acta y suscritos por los asistentes a la reunión. Otros en cambio no contemplan esta posibilidad y establecen exclusivamente la aprobación del acuerdo por unanimidad⁹⁰⁸, por mayoría absoluta⁹⁰⁹ ó mayoría simple⁹¹⁰. Hay convenios que no hacen referencia a este tema y por tanto serán las partes las que decidan es su momento el *quorum* necesario para llegar a un acuerdo⁹¹¹.

Una vez que se ha llegado al acuerdo con las mayorías convenidas, la Comisión debe resolver en los plazos previstos, que unas ocasiones será de quince días⁹¹² desde el momento en que se produjo la reunión convocada, en otros se establecen siete⁹¹³, cinco⁹¹⁴ o diez días “salvo excepciones”⁹¹⁵.

Si no se respetan estos plazos tanto de convocatoria, resolución o dictamen, queda abierta la vía de resolución de los conflictos a cualquier otro organismo laboral, administrativo o judicial o en el caso de no llegar a acuerdo se enviará a los interesados el acta con la posición de cada una de las partes para dejar expedita la vía y poder acudir a

⁹⁰³ Art. 7 del CC de Valladolid (2005), art. 6 del CC de Teruel (2005).

⁹⁰⁴ En el caso del art. 7 del CC de Valladolid (2005), para que la reunión sea válida se exige la asistencia de al menos dos miembros de cada parte.

⁹⁰⁵ Art. 4 del CC Ciudad Real (2005)

⁹⁰⁶ El art. 7 del CC de Valladolid (2005) establece que la mayoría simple de los miembros de la comisión paritaria que como mínimo se exigen en el convenio (dos por cada parte) para que la reunión se válida. Salvo el caso de descuelgue salarial, que sólo podrá llevarse a cabo por la aprobación de la Comisión de Vigilancia. Art. 37 del CC de Badajoz (2005), donde se especifica que la mayoría simple debe extraerse de cada una de las partes.

⁹⁰⁷ Así lo establece la DA Primera del CC Islas Baleares (2005), art. 37 del CC de Badajoz (2005).

⁹⁰⁸ Art. 6 del CC de Alicante (2004), art. 6 del CC de Teruel (2005).

⁹⁰⁹ Art. 28 del CC de Bizkaia (2004).

⁹¹⁰ El art. 7 del CC de Valladolid (2005) establece que la mayoría simple de los miembros de la comisión paritaria que como mínimo se exigen en el convenio (dos por cada parte) para que la reunión se válida. Salvo el caso de descuelgue salarial, que sólo podrá llevarse a cabo por la aprobación de la Comisión de Vigilancia. Art. 37 del CC de Badajoz (2005), donde se especifica que la mayoría simple debe extraerse de cada una de las partes.

⁹¹¹ CC de Navarra (2005), CC de Cataluña (2005), CC de Madrid (2005), CC de Castellón (2005), CC de Huesca (2005)

⁹¹² Art. 51 del CC Guadalajara (2003)

⁹¹³ Art. 6 del CC para limpieza de edificios y locales, centros sanitarios dependientes de la Consellería de Sanidad y Consumo y Diputación Provincial de Alicante (2002), art. 6 CC Alicante (2004).

⁹¹⁴ Art. 28 del CC Cádiz (2003)

⁹¹⁵ DA Primera del CC Islas Baleares (2005)

los órganos de la jurisdicción laboral o “aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado”⁹¹⁶.

La declaración de vía previa a veces se hace más radical cuando se establece con carácter “preferente” la resolución de los conflictos de interpretación y aplicación del convenio, constituyendo trámite “preceptivo” y “previo” para el acceso a la vía jurisdiccional⁹¹⁷.

ASPECTOS FUNCIONALES

a) Competencias genéricas

Tras el análisis de los convenios podemos afirmar que la materia relativa a las funciones de las comisiones paritarias es la parte más fructífera desde el punto de vista cuantitativo, ya que casi todos los convenios abordan este tema.

Cuando los convenios establecen las funciones de la comisión paritaria, en la mayoría de las ocasiones se refieren a las clásicas funciones de interpretación, aplicación y vigilancia del convenio, pero sin hacer una descripción pormenorizada de cada una de estas facultades, lo que puede suponer una ventaja, si lo entendemos como una manera de poder ampliar al máximo sus atribuciones.

En algunos convenios se limitan a hacer una declaración estándar de las funciones básicas en esta materia como vigilar, interpretar y controlar todo lo que se establezca en convenio colectivo⁹¹⁸ aunque a veces no se hace mención a este tema.

Pero no siempre estas competencias aparecen unidas, en concreto algunos convenios establecen sólo la función de interpretación obviando el resto de funciones, ó hacen referencia únicamente a la de vigilancia⁹¹⁹, que en ocasiones es la única función omitida⁹²⁰. Las funciones de interpretación y aplicación suelen ir unidas⁹²¹ y la de vigilancia se presenta de manera separada⁹²². En ocasiones, se desdoblán en lo que se puede considerar como las funciones típicas de la Comisión paritaria, es decir, de interpretación y vigilancia creando “una comisión paritaria para la vigilancia e interpretación del convenio”⁹²³

Del estudio de los convenios se desprende que la función de interpretación y aplicación trata de “resolver las discrepancias que puedan surgir en la interpretación del convenio”⁹²⁴, abarcando la totalidad de los preceptos del convenio colectivo⁹²⁵ “sin perjuicio de las

⁹¹⁶ Art. 28 del CC Cádiz (2003)

⁹¹⁷ Art. 31 del CC de Albacete (2005)

⁹¹⁸ Art. 37 del CC Badajoz (2005).

⁹¹⁹ Art 44 del CC Pontevedra (2005)

⁹²⁰ Art. 6 del CC Zaragoza (2005), art. 21 del CC para limpieza de edificios y locales, limpieza de instituciones sanitarias cerradas de la Seguridad social. Orense (2002), art. 24 del CC Orense (2004), art. 28 CC Málaga (2004), art. 7 del CC de Madrid (2005).

⁹²¹ Art. 12 del CC para limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias Granada (2001), art. 21 del CC para limpieza de edificios y locales, limpieza de instituciones sanitarias cerradas de la Seguridad social. Orense, (2002), art. 28 CC Málaga (2004), art. 7 del CC Madrid (2005)

⁹²² Art. 12 del CC para limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias Granada (2001), Art. 33 del CC para limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios Granada (2005), art. 10 del CC Las Palmas (2002).

⁹²³ Art. 28 del CC de Bizkaia (2004).

⁹²⁴ Art. 32 del CC Valencia (2005), art. 7 del CC de Madrid (2005).

⁹²⁵ Así lo establece de manera expresa el art. 12 del CC de limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias Granada (2001).

facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial⁹²⁶, dando a los actores sociales el papel protagonista que les corresponde.

Para ello se constituirá una Comisión que tendrá como función la de interpretar, conocer y resolver todas las cuestiones relativas a la aplicación del convenio, mediante la interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio y dando la posibilidad a las partes discrepantes de poner en conocimiento de la comisión, todas las dudas, discrepancias y conflictos que puedan producirse, para que pueda emitir un dictamen al respecto.

En otras ocasiones será la mesa negociadora la que podrá delegar a la comisión paritaria aquellos temas o cuestiones que entienda deba entrar a valorar.⁹²⁷

En cuanto a la labor de vigilancia, se extiende a todos los acuerdos que intervienen y constituyen la normativa convencional, con el fin de vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

La función de vigilancia pretende hacer un control y seguimiento, no solo de la aplicación del convenio, sino también de su desarrollo normativo y “de la legislación vigente general aplicable”⁹²⁸. En ocasiones la función de vigilancia se refiere a la obligación por parte de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, de facilitar la labor de la comisión, ya que “en caso contrario podrán ser sancionadas según la legislación vigente”⁹²⁹.

En otras no aparece la expresión literal de “vigilancia” pero se sobreentiende cuando hace referencia a la “Comisión de Seguimiento y Garantía”⁹³⁰, señalando el seguimiento como una de las funciones fundamentales de dicha comisión⁹³¹.

Además de esta vigilancia genérica aparece una específica en materia de salud laboral y en concreto hay convenios que señalan que “la comisión mixta del convenio asumirá las competencias de seguridad y salud establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos”⁹³² que tendrán como objeto la búsqueda de soluciones que en materia de seguridad y salud puedan surgir tanto a empresarios como a trabajadores, para informar y asesorar en esta materia. Para ello podrán recabar información y asesoramiento al Servicio de Condiciones laborales y podrán exigir a “los organismos que ostenten la titularidad del centro donde se realice la limpieza”, todas aquellas medidas necesarias que contribuyan a salvaguardar la salud en el centro de trabajo, conforme a la normativa vigente⁹³³.

Incluso en ocasiones se hace una descripción detallada de los elementos que se van a estudiar en relación a la evaluación de los riesgos y la posterior realización del plan de prevención, introduciendo además acciones en materia de medio ambiente, mediante el estudio de los procesos productivos, que contribuyan a mejorar el conjunto de

⁹²⁶ Art. 33 del CC para limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios Granada (2005), CC de Cataluña (2005) art. 10 “sin invadir la competencia de las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales”

⁹²⁷ Art. 10 del CC de Cataluña (2005)

⁹²⁸ Art. 33 del CC para limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios Granada (2005)

⁹²⁹ Art. 33 del CC para limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios Granada (2005)

⁹³⁰ Art. 7 del CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del Servicio vasco de Salud-Osakidetza (2002)

⁹³¹ Art. 39 del CC de Zamora (2004)

⁹³² Art. 33 del CC para limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios Granada (2005), En este sentido en el CC de Ciudad real (2005) en el art. 28 incorpora una comisión de Seguimiento para buscar soluciones en materia de salud laboral al igual que el art. 57 del CC de Madrid (2005)

⁹³³ Art. 28 del CC Ciudad Real (2005), art. 34 del CC de Castellón (2005)

características medioambientales, con el objeto de respetar el entorno y los recursos naturales y poder adoptar así todas las medidas necesarias para su consecución⁹³⁴.

En este sentido se acuerda una Comisión especial de plus de peligrosidad de carácter paritario con el objetivo de analizar y determinar las actividades que puedan ser susceptibles de percibir un plus de penosidad, para que sea la comisión la que establezca esta cuantía⁹³⁵.

En algunas ocasiones se va más allá reforzando el marco colectivo de las relaciones laborales, con el poder que se otorga a las partes para pedir, controlar, exigir y denunciar ante la administración, las irregularidades que se estén cometiendo con relación al salario, seguridad social y competencia desleal⁹³⁶.

Junto a estas atribuciones se añaden otras funciones como la de conocer, resolver todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio apareciendo puntos suspensivos en el texto que dejan clara la intención de añadir funciones siempre que lo requiera la situación⁹³⁷, y “ todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes”⁹³⁸. Algún convenio introduce la posibilidad de resolver “cualquier discrepancia” de empresas y/o trabajadores del sector, pudiendo estar presente en sus sesiones la persona o empresa afectada o su representante, con voz pero sin voto⁹³⁹.

b) Competencias de revisión convencional

En los convenios analizados hay pocas referencias a la materia de revisión convencional y las escasas menciones que se realizan son de carácter específico, como el “estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes”⁹⁴⁰, con el fin de poder mejorar la negociación de futuros convenios colectivos.

En otras ocasiones se les atribuye la típica facultad de resolver las cuestiones derivadas de las solicitudes de inaplicación de los incrementos salariales contenidas en el convenio⁹⁴¹ ó de “subsana los posibles errores del cálculo en las tablas salariales adjuntas”⁹⁴².

A veces las referencias son más imprecisas y reducidas al mero estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, cuya valoración tiene una proyección para el futuro negociador de la materia.

c) Competencias consultivas y de asesoramiento

Entre las funciones ordinarias de las comisiones paritarias se pueden citar como materias genéricas las de elaborar informes así como su resolución⁹⁴³ y dictámenes que se presenten durante la vigencia del convenio colectivo. Estas funciones suelen hacer referencia a temas muy variados, que no han sido concretados en el convenio colectivo, y

⁹³⁴ Art. 38 del CC de Valencia (2005).

⁹³⁵ Art. 27 del CC Cáceres (2005).

⁹³⁶ Art. 31 del CC Albacete (2005)

⁹³⁷ Art. 4 del CC Ciudad Real (2005)

⁹³⁸ DA Primera del CC Islas Baleares (2005).

⁹³⁹ Art. 39 CC Asturias (2000)

⁹⁴⁰ Art. 10 del CC de Las Palmas (2002)

⁹⁴¹ Art. 32 del CC de Valencia (2005)

⁹⁴² Art. 10 del CC Las Palmas (2002)

⁹⁴³ Es el caso del CC de Baleares (2005), que establece en la Disposición primera apartado 6 la elaboración por parte de la comisión paritaria de los informes en materia de complemento de antigüedad y fomento del empleo estable.

cuyo desarrollo se otorga a las comisiones paritarias, poniendo de relieve la falta de precisión en el tratamiento de dichas funciones.

En ocasiones se especifica el contenido de los informes aclaratorios y su resolución en diversas cuestiones que preocupan de manera especial a las partes firmantes para que sean concretadas en las comisiones paritarias, como por ejemplo las materias relativas a la “antigüedad y fomento del empleo estable”⁹⁴⁴, para evitar el fraude en materia de contratación temporal, la “jornada”, la “redacción de las definiciones de categorías y niveles profesionales”, la “realización de estudio que mejore el actual redactado” del convenio para su mejor comprensión o para la futura negociación sobre el tema, las “plantillas y su cobertura”⁹⁴⁵, ó la “adscripción del personal”⁹⁴⁶.

Junto a estas funciones se le atribuye también la competencia de analizar y estudiar el intrusismo que puede llevar a provocar una grave competencia desleal, con importantes perjuicios, tanto para los trabajadores como para las empresas, instando a las autoridades competentes, a las acciones legales que correspondan.

También podrán llevar a cabo el análisis y valoración del sector para concretar aquellas cuestiones que redunden en beneficio del mismo⁹⁴⁷. Para ello, la comisión paritaria se compromete, con el fin de resolver progresivamente la problemática que padece el sector, a poner en común cuantos datos conozcan sobre tal situación, abordando al mismo tiempo las medidas que fuesen oportunas.

Asimismo podrá participar también, en las reuniones que las empresas mantengan con los organismos de la Administración relacionadas con la fijación de los precios de salida de los concursos públicos⁹⁴⁸.

A veces las partes convienen en dar conocimiento a la comisión mixta de interpretación de cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes, fundiéndose en este caso la función consultora, asesora e intermediaria de la comisión paritaria. Cuestión ésta que se pone también de manifiesto especialmente en lo referente a la cláusula de descuelgue⁹⁴⁹ o inaplicación del convenio, actuando de consultora, asesora, mediadora, vigilante... etc.

Esta variedad de funciones pone de relieve la falta de sistematicidad y uniformidad de las funciones de las comisiones paritarias y que sirven para compensar las deficiencias del mismo y los vacíos de negociación. En cualquier caso, en el estudio realizado son muy pocos los convenios que tratan estas competencias, quizá porque las den por reconocidas implícitamente a la actuación de la comisión paritaria.

Por último hay que tener en cuenta que los dictámenes y consultas emitidos por las comisiones paritarias, no tienen carácter vinculante para las partes, forman parte del contenido de actuación de las comisiones paritarias, y no cierran el camino a posibles acciones futuras de las partes.

⁹⁴⁴ DA Primera del CC Islas Baleares (2005), art.10 del CC de Cataluña (2005).

⁹⁴⁵ Art. 7 del CC para empresas concesionarias del servicio de limpieza del servicio Vasco de Salud – Osakidetza. País Vasco (2002)

⁹⁴⁶ Art. 31 del CC Valencia (2005)

⁹⁴⁷ Art. 24 del CC Orense (2004).

⁹⁴⁸ Art. 6 del CC Zaragoza (2005)

⁹⁴⁹ Art. 34 del CC de limpieza de edificios y locales y limpieza industrial para la región de Cantabria, CC Limpieza de edificios y locales de centros no hospitalarios de Granada (2005), CC de Córdoba (2003), CC de Ciudad Real (2005), Castellón (2005), CC de Baleares (2005), CC de Zaragoza (2005), Zamora (2004), CC de Valencia (2005)

d) Descuelgue salarial

Uno de los cometidos que asume de forma indirecta la Comisión Paritaria y que no le viene atribuido directamente por la Ley, es su intervención en materia de las cláusulas de inaplicación salarial a las empresas en dificultad económica, las cláusulas de descuelgue. Como se sabe, forma parte del contenido mínimo y obligatorio del convenio colectivo según el art. 85 ET, y la gran mayoría de los convenios colectivos estudiados incorporan este mecanismo de inaplicación salarial, fijando por tanto un procedimiento concreto para el descuelgue de las empresas en dificultad económica⁹⁵⁰. El tema ha sido tratado *supra*, Capítulo 5, y se reiteran aquí las líneas maestras de cómo trata la negociación colectiva sectorial provincial o autonómica este punto.

El procedimiento previsto por los convenios sectoriales mayoritariamente se decanta porque sea la Comisión Paritaria el órgano decisor de la inaplicación salarial⁹⁵¹, tras analizar toda una serie de documentos que la empresa tiene que presentar como justificatorios de su propósito de no aplicar el régimen salarial del convenio. El sesgo que se da a este requisito es el de abordar el problema del descuelgue en términos estrictamente económicos o de crisis temporal de la empresa, por lo que se debe alegar normalmente una situación de déficit o de pérdidas continuadas⁹⁵². Es frecuente por tanto la exigencia de presentar los datos contables de la empresa, sus balances y cuenta de resultados, así como la documentación presentada ante los organismos oficiales, en el Registro Mercantil y en las Delegaciones de Hacienda⁹⁵³. Además de ello se deben precisar el número de trabajadores que están afectados, los motivos y el alcance de la solicitud⁹⁵⁴. Se prevé asimismo un procedimiento en sentido estricto, con plazos a los que ha de someterse la petición de la empresa y la decisión de la Comisión Paritaria. El plazo para presentar la solicitud de descuelgue para las empresas es corto – quince días u ocho días⁹⁵⁵ – y se abre a partir de la publicación del Convenio colectivo en el diario oficial de que se trate. La Comisión Paritaria, una vez recibidos la documentación requerida, tiene un mes para adoptar su decisión⁹⁵⁶.

En algunos casos, se requieren mayorías cualificadas para aprobar la decisión del descuelgue salarial⁹⁵⁷, y se prevén procedimientos de mediación en el caso de desavenencia en el seno de la Comisión⁹⁵⁸. El resultado del descuelgue, si es favorable la decisión final de la Comisión Paritaria, es la no aplicación de los incrementos salariales

⁹⁵⁰ Incluso en algunos supuestos en los que el convenio colectivo no establece una cláusula de descuelgue, hay una remisión al procedimiento que se debe seguir en tales casos. Por ejemplo, el CC de Cáceres (2005), Artículo Preliminar, preceptúa que al no tener el convenio cláusula de descuelgue, éste “podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores”.

⁹⁵¹ Así art. 41 CC de Toledo (2005), Art. 36 CC de Zaragoza (2005), Art. 58 CC de Madrid (2005), Art. 39 CC de Navarra (2005), CC de Huelva (2004), sin numerar, como “cláusula de descuelgue”, art. 29 CC de La Coruña (2002), art. 88 CC de Cataluña (2005).

⁹⁵² En algún supuesto excepcional, como el CC de Málaga (2004), el convenio no prevé recurrir a la Comisión Paritaria, sino que se basa en un acuerdo directo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, con mediación sindical de las federaciones afectadas, pero para ello la empresa debe alegar déficit y pérdidas, y comunicar esa petición directamente al Delegado Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, quien “asesorará” a las centrales sindicales “desde la solicitud de inicio del proceso de la petición de descuelgue”.

⁹⁵³ CC de Huelva (2004), Art. 58 CC de Madrid (2005), datos referidos a los últimos tres años, con indicación de cartera de pedidos, situación financiera y plan de viabilidad; art. 41 CC de Toledo (2005).

⁹⁵⁴ Art. 58 CC de Madrid (2005), art. 36 CC de Zaragoza (2005).

⁹⁵⁵ En algún supuesto el plazo se amplía a tres meses. Art. 58 CC de Madrid (2005).

⁹⁵⁶ Art. 41 CC de Toledo (2005), art. 88 CC de Cataluña (2005), art. 36 CC de Zaragoza (2003)

⁹⁵⁷ Art. 39 CC de Navarra (2005), “ninguna empresa podrá dejar de aplicar el presente convenio si no existe acuerdo favorable de cuando menos el 75 por 100 de la Comisión Paritaria del Convenio”.

⁹⁵⁸ Art. 29 CC La Coruña (2002), que dirige la solución de las controversias al Acuerdo Gallego de Solución de Conflictos (AGA). En algún caso aislado, como en CC de Zaragoza (2003), ante la denegación de la petición por la Comisión Paritaria, se permite a la empresa acudir a la jurisdicción social en demanda de su interés.

pactados en el convenio de referencia⁹⁵⁹, que en ocasiones se limita estrictamente al plazo máximo de un año⁹⁶⁰.

e) *Competencias en materia de solución extrajudicial de conflicto*

Tras el análisis de los convenios colectivos podemos apreciar de forma generalizada, el incremento del interés en la resolución extrajudicial de los conflictos, en concreto de los colectivos, ya que las menciones a los individuales se hace de manera esporádica.

Existe en los últimos tiempos una tendencia a desjudicializar los conflictos jurídicos y de intereses, dando un mayor protagonismo a la negociación colectiva para solventar los problemas derivados de las relaciones laborales mediante la composición autónoma de los conflictos.

Las figuras utilizadas por las comisiones paritarias para la resolución de los conflictos son las que establece el ordenamiento: la mediación, conciliación y el arbitraje, y que a continuación vamos a analizar.

1. *Conciliación/ mediación*

Los mecanismos de conciliación y mediación aparecen en la mayoría de las ocasiones de manera conjunta. El término de “mediación ó conciliación”, se muestra asociado, sin hacer distinción entre ambas figuras. En la mayoría de los convenios aparece sólo el término de conciliación⁹⁶¹ y solo en escasas ocasiones se utiliza el de mediación⁹⁶²

En definitiva, las figuras de la mediación o la conciliación aparecen junto con el arbitraje⁹⁶³, pero en ningún caso hay un tratamiento de las tres figuras en el convenio colectivo, como mecanismos utilizados por los interlocutores sociales para la resolución de conflictos. Cuestión lógica, por otra parte, si tenemos en cuenta la fusión que en la práctica existe entre la figura de mediación y conciliación.

La conciliación y la mediación por lo general tiene carácter facultativo, es excepcional el carácter obligatorio⁹⁶⁴ de estas figuras tal y como se desprende del estudio de los convenios. En cualquier caso la obligatoriedad o no del sometimiento a la figura de la mediación o conciliación no conlleva ningún problema jurídico puesto que no agota la vía administrativa o judicial, pudiendo solventar el conflicto a través de dichos cauces.

No obstante en algún convenio analizado aparece la figura de la conciliación y el arbitraje como instrumentos obligatorios para la solución de todo tipo de conflicto colectivo con el objetivo de lograr una convivencia laboral a cuyo mantenimiento se obligan las partes firmantes de este convenio⁹⁶⁵.

⁹⁵⁹ Art. 88 CC de Cataluña (2005). Puede también decidir « el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable», art. 41 CC de Toledo (2005).

⁹⁶⁰ CC de Zaragoza (2005), art. 36. “En el supuesto de aceptar la solicitud de la empresa, la comisión paritaria deberá especificar por cuanto tiempo se aprueba dicha solicitud, sin que en ningún caso pueda exceder de un año, siendo de obligado cumplimiento a su vencimiento la reincorporación a la aplicación del convenio en los términos que en ese momento estén en vigor”. En idéntico sentido CC de Huelva (2004). Para el art. 41 CC de Toledo (2005), “en la misma resolución, la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en el que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente convenio colectivo, que en ningún caso será superior a dos años”.

⁹⁶¹ Art. 33 del CC para limpieza de edificios y locales de centro no hospitalarios Granada (2005)

⁹⁶² Art. 7 del CC Zamora (2004)

⁹⁶³ Art. 7 del CC de Valladolid (2005), art. 6 del CC de Teruel (2005)

⁹⁶⁴ Disposición Adicional Primera del CC Baleares (2005), art. 7 del CC de Valladolid (2005)

⁹⁶⁵ Art. 7 del CC Valladolid (2005)

Debemos señalar que cuando se habla de conflicto, casi siempre va referido a los conflictos de carácter colectivo, siendo escasas las referencias que se realizan respecto de los conflictos individuales. No obstante en ocasiones se acuerda que la comisión paritaria intervenga como instancia de conciliación previa para conocer de aquellos asuntos que se le sometan, entendiendo por tanto que no se limitaran a los colectivos⁹⁶⁶

2. Arbitraje

Es habitual la mención de la figura del arbitraje en el convenio colectivo. Esta figura suele ir acompañada de la mediación o de la conciliación⁹⁶⁷, pero no de ambas. En alguna ocasión aparece en solitario como único medio de solución extrajudicial de los conflictos, que en la mayoría de los casos son de carácter colectivo⁹⁶⁸, quedando muy reducido el tratamiento de los conflictos individuales⁹⁶⁹. No obstante esta opción queda abierta cuando el convenio prevé la posibilidad de que de las parte de común acuerdo resuelvan las cuestiones planteadas a través de arbitraje en el ámbito de la comisión paritaria y en asuntos derivados del mismo⁹⁷⁰.

También puede ocurrir que se hable del conflicto de manera generalizada, sin que se concrete si estamos ante conflictos de carácter individual o colectivo. Pudiendo entender, en base a una interpretación amplia, que al no hacer distinción podamos referirnos a los dos conjuntamente, en concreto cuando se establece el arbitraje para “ la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos.

La resolución de los conflictos por este medio puede ser de carácter facultativo u obligatorio⁹⁷¹, como vía preceptiva previa a la vía administrativa o judicial. No obstante y debido a las dificultades que puede entrañar la obligatoriedad de utilizar este mecanismo para resolver los conflictos individuales, conlleva que la negociación colectiva suela “pasar de puntillas” ante esta situación, siendo muy pocos los convenios que hacen referencia a los conflictos individuales⁹⁷².

A veces las materias objeto de arbitraje aparecen enumeradas en el propio convenio, concretamente cuando se establece que la comisión paritaria resolverá, además de las cuestiones que le sometan las partes, las relativas a la modificación de horario, a las solicitudes de inaplicación de incrementos salariales⁹⁷³ ó a las cuestiones que se deriven de la jornada laboral. En otras ocasiones aparecen de manera general cuando hace referencia a la posibilidad de someterse a un arbitraje para resolver la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o de los supuestos previstos concretamente en su texto y anexos⁹⁷⁴.

Lo que si es práctica generalizada es el carácter preceptivo de la utilización de estos mecanismos previstos en convenio colectivo como vía preceptiva a la administrativa o judicial, que no será obstáculo en ningún caso, para el acceso al libre ejercicio de las

⁹⁶⁶ Art. 33 del CC del sector de limpieza de edificios y locales de Centros o Hospitalarios de Granada (2005).

⁹⁶⁷ Art. 10 del CC de Cataluña (2005), art. 40 del CC de Navarra (2005), art. 7 del CC de Valladolid (2005).

⁹⁶⁸ Art. 7 del CC de Valladolid (2005)

⁹⁶⁹ Art. 31 del CC Albacete (2005)

⁹⁷⁰ Art. 6 del CC de Teruel (2005), art. 34 del CC de Castellón (2005). En concreto en el art. 31 del CC de Albacete, se contempla la posibilidad de designar a un árbitro de común acuerdo de las partes, en el caso de que surgiera alguna diferencia de opinión en el seno de la Comisión paritaria que imposibilitara el acercamiento de las partes y sería el encargado de arbitrar sobre el tema⁹⁷⁰.

⁹⁷¹ Art. 7 del CC de Valladolid (2005).

⁹⁷² Art. 31 del CC Albacete (2005)

⁹⁷³ Art. 34 del CC Castellón (2005).

⁹⁷⁴ Art. 10 CC de Las Palmas (2002)

jurisdicciones administrativas contenciosas previstas en la Ley, en la forma y con el alcance regulado en ellas⁹⁷⁵.

f) Otras competencias.

Hay una serie de competencias que por lo variado de su contenido lo vamos a tratar en epígrafe aparte. La variedad de contenidos refleja la cantidad de cuestiones que pueden ser abordadas por las comisiones paritarias, cuyas atribuciones se van ampliando en función de las competencias que le otorgan los interlocutores sociales.

Como ejemplo podemos mostrar algunas de estas funciones relacionadas con el funcionamiento y la toma de acuerdos en el ámbito de la Comisión paritaria cuando el convenio le atribuye todas aquellas funciones que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos. También tendrá conocimiento de todas las actividades que tiendan a una solución interna de los posibles conflictos, así como la denuncia del incumplimiento del convenio⁹⁷⁶, poniendo de manifiesto una vez más la gran capacidad y dispersidad competencial de las comisiones paritarias en su ámbito de intervención.

Estas funciones pueden versar desde la “intervención en la gestión y el desarrollo en los planes de formación continua que se establezcan por las partes”⁹⁷⁷ a todo lo concerniente a la formación profesional en general.

Función novedosa es la intervención de la comisión paritaria en los casos de subrogación por cambio de titularidad de contrata, dando la posibilidad a esta de emitir un informe no vinculante para las partes afectadas por la subrogación⁹⁷⁸ó la resolución de problemas derivados del disfrute de vacaciones por el personal como consecuencia del cambio de contrata⁹⁷⁹.

Otra función que se le otorga a la CP es la de modificación de horario en el supuesto de que la Banca se establezca un nuevo tipo de jornada⁹⁸⁰

De todo lo estudiado se desprende la gran capacidad de actuación de las comisiones paritarias en el ámbito de la negociación colectiva, que pone de relieve una vez más las madurez negocial y la capacidad de resolución de cuestiones de índole laboral que pueden ser resueltas desde el ámbito de actuación de los protagonistas, que en definitiva, son los actores legitimados para ello.

Por tanto deberemos impulsar “fórmulas y procedimientos”⁹⁸¹, que mejoren y faciliten la actuación de las comisiones paritarias o mixtas, así como una regulación más precisa y sistemática desde el punto de vista de las funciones y competencias, que permita mayor eficacia tanto en la toma de decisiones, como en el resultado de los acuerdos alcanzados.

⁹⁷⁵ Art. 10 CC de Las Palmas (2002)

⁹⁷⁶ Art. 11 del CC de Las Palmas (2002)

⁹⁷⁷ DA primera del CC Islas Baleares (2005).

⁹⁷⁸ Art. 6 del CC de Teruel (2005).

⁹⁷⁹ Art. 6 del CC de Teruel (2005).

⁹⁸⁰ DA Segunda del CC de Castellón (2005).

⁹⁸¹ Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005, de 4 de Marzo de 2005.

I.- INTRODUCCIÓN

El Capítulo IV del Título I ET lleva por título “Faltas y sanciones de los trabajadores” y está constituido por un único precepto, el artículo 58. Éste en su apartado primero reconoce en primer lugar que la potestad disciplinaria corresponde al empresario y en segundo lugar que éste la ejercerá según “la graduación que de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”. Esta regulación sobre el poder disciplinario se completa con lo que señalan los artículos 54 a 57 ET, ambos incluidos, sobre el despido disciplinario.

Respecto a la remisión directa del artículo 58 ET a las “disposiciones legales” y al convenio colectivo hay que señalar que tras la desaparición de las Ordenanzas del ordenamiento laboral, desde el 1 de enero de 1996⁹⁸², las disposiciones de los convenios colectivos adquieren una especial relevancia para cumplir con el principio de tipicidad que exige el artículo 58.

Ahora bien, la normativa convencional no es constitutiva del poder disciplinario ya que partiendo de que es el empresario el que asume la organización empresarial, debe ser inherente a su propia posición en la relación laboral la potestad de sancionar los incumplimientos que en ese seno se produzcan. La normativa sectorial limita y da cobertura al poder sancionador de modo que si no existen esas previsiones legales no podrá ejercitarse pero la potestad en sí misma existe de manera independiente. En la propia redacción del artículo 58 ET, el legislador hace una pausa ortográfica después de atribuir el poder de sancionar a la dirección empresarial y a continuación se ocupa de establecer cómo y en relación a qué parámetros puede ejercerse tal potestad. En palabras de FERNÁNDEZ LÓPEZ⁹⁸³ “la ausencia de normas no significa en pura teoría negación de la facultad, sino carencia de marco para el desenvolvimiento de una actividad reglada que, por ello mismo, queda paralizada”. Por tanto, hay que concluir que la normativa sectorial no es “constitutiva” del poder disciplinario sino que legitima su ejercicio.

Por otro lado, la previsión estatutaria de que la normativa sectorial sea elemento legitimador del ejercicio de la potestad disciplinaria hace que ésta venga revestida por la función de garantía del principio *nullum crimen sine lege*. Sin embargo, en el ámbito laboral esta regla no es tan estricta como en el derecho penal ya que no se exige una tipificación precisa y cerrada de los actos sancionables, más bien se limita a cumplir la primera de las funciones de tipos penales, seleccionar los comportamientos relevantes⁹⁸⁴.

⁹⁸² R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, “Una propuesta de análisis sistemático y periódico de la negociación colectiva”, RL, nº. 6, 2005, p. 109, señala que esto “fue el hito decisivo que espoleó a la autonomía colectiva”.

⁹⁸³ M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas, Madrid, 1991, p. 140-141. En contra se ha manifestado GIL, *vid.* J. L. GIL Y GIL, *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia, Madrid, 1994, p. 38, según el cual la negociación colectiva debe determinar las faltas y sanciones con carácter previo al ejercicio del poder disciplinario porque si no carecerá de un requisito constitutivo que lo legitime, en sus propias palabras “la ley autoriza al empresario a ejercer un acto de autotutela privada, siempre y cuando la negociación colectiva o las normas sectoriales aún vigentes hayan delimitado, con carácter previo, además de los medios o sanciones que el empresario pueda emplear, las faltas tras cuya comisión puede ejercerse dicho acto de autotutela”.

⁹⁸⁴ A. MONTROYA MELGAR, J. M^a. GALIANA MORENO, A. V. SEMPERE NAVARRO y B. RÍOS SALMERÓN, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 4^a ed., Aranzadi, Madrid, 2000, p. 450. En el mismo sentido A. V. SEMPERE NAVARRO, “Problemas particulares sobre el poder disciplinario y las sanciones en la empresa”, TSo, nº. 63, 1996, p. 69. También, con cita de CREMADES, son de la misma opinión M. ALONSO OLEA y M^a.

Así, en el caso de que en la norma convencional no exista una regulación sobre la graduación de faltas y sanciones sólo contarán con cobertura legal los incumplimientos más graves que conllevan la sanción de despido, hasta el punto de que si el empresario impone una sanción menor al despido porque la considera más proporcionada a la falta que pretende castigar, al carecer de norma que ampare su decisión ésta devendría nula por no estar “tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable” (art. 115.2 LPL)⁹⁸⁵.

Pues bien, en el sector de la limpieza esta situación de vacío normativo no se va a producir porque la regulación convencional a nivel estatal regula suficientemente el poder disciplinario del empresario. En concreto esto se lleva a cabo en el Acuerdo Marco Estatal del Sector de la Limpieza de Edificios y Locales⁹⁸⁶ que vino a llenar el vacío normativo que quedó tras la derogación de la Ordenanza Laboral de Limpieza de Edificios y Locales de 1975⁹⁸⁷.

El AM de Limpieza regula el poder disciplinario en el Anexo I, es decir, dentro del bloque de materias sobre las que existe un acuerdo definitivo. Pues bien, el Capítulo III es el que se dedica al estudio del poder disciplinario y lleva por título “Régimen disciplinario”. Este capítulo consta de un solo precepto, el artículo 11, que también se denomina “Régimen disciplinario”.

Este AM puede considerarse integrado dentro del tipo de acuerdos a los que se refiere el artículo 83 ET de manera que según establece el artículo 84, el régimen disciplinario se encuentra dentro las materias que no serán negociables en ámbitos inferiores. Sin embargo, el propio Acuerdo señala que “los convenios colectivos de ámbito inferior seguirán rigiendo, salvo en aquellas materias que los mismos no contemplen, siendo en este caso de aplicación directa, por materias, el contenido del presente Acuerdo Marco”.

Por tanto, esta norma se da así misma un carácter suplementario y no exclusivo. Aún así, no olvida su carácter de norma de mínimos porque a continuación señala en relación con las materias de este bloque primero que “con el fin de conseguir la mayor homogeneidad normativa del sector, a la finalización de la vigencia de los convenios colectivos de ámbito inferior, las partes firmantes del presente Acuerdo Marco se comprometen a intentar promover ante las mesas negociadoras la inclusión del contenido de este bloque de materias”.

E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 22ª ed., Civitas, Madrid, 2004, p. 408. Además, con igual razonamiento y resaltando la función garantística del principio de tipicidad en relación con el ejercicio del poder disciplinario M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pp. 171 y ss. Véase en este sentido J. L. GIL Y GIL, *Autotutela privada en la empresa*, op. cit., p. 39.

⁹⁸⁵ Por eso, con el fin de evitar lagunas normativas en los casos en que éstos no contengan previsiones al respecto, nace el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (ACV), suscrito por los agentes sociales (CC OO, UGT, CEOE y CEPYME) el 28 de abril de 1997. Este texto es “de obligada aplicación” en “todo el territorio nacional”, a partir de 1 de enero de 1998, durante cinco años, para determinados sectores productivos “si no existiese texto legal o convencional que contemple el tratamiento de alguna de las materias que en el mismo se desarrollan” (artículos 1º a 4º). El régimen disciplinario se regula en los artículos 17 a 19. En el primero de éstos, se establecen los principios generales para su aplicación y se considera falta sancionable el “incumplimiento contractual culpable”. En el artículo 18 se recoge un elenco de faltas que se gradúan en leves, graves y muy graves. Por último, el artículo 19 contiene un listado con las sanciones máximas para cada tipo de falta, así es posible la imposición de sanciones menores, siempre que estén graduadas. Sobre la regulación del poder disciplinario en el ACV vide J. GÁRATE CASTRO, “Acuerdo sobre cobertura de vacíos: materias objeto de regulación”, TSo, nº. 89, pp. 64 y ss.

⁹⁸⁶ Resolución de 18 de agosto de 2005, BOE de 14 de septiembre de 2005.

⁹⁸⁷ Orden de 15 de marzo de 1975, BOE de 20 de marzo de 1975. Sobre la evolución del proceso de sustitución de la Ordenanza por el Acuerdo Marco, vide *supra* Capítulo II.

Parece por tanto que cabe esperar una regulación homogénea del régimen disciplinario en los ámbitos de negociación inferiores pero sin que esto signifique que carecen de autonomía para poder regular lo que estimen más adecuado a su ámbito. Además el propio AM remata los apartados que conforman ese artículo 11 con estipulaciones generales que refuerzan más esa posibilidad de regulación de los negociadores de otros ámbitos⁹⁸⁸.

Se trata de una regulación acertada porque esta regulación que podría denominarse “en tres tiempos” responde perfectamente al mandato estatutario porque el AM garantiza que exista una regulación sobre el poder disciplinario a la vez que permite que los convenios de ámbitos inferiores especifiquen más las concretas faltas y sanciones bajo los parámetros que él señala. En definitiva este sistema escalonado (ET, AM, convenio colectivo determinado) parece el más adecuado para ofrecer seguridad jurídica al trabajador.

En todo caso son numerosos los convenios colectivos de diferentes ámbitos que no toman en consideración esta posibilidad de regular el poder disciplinario según sus propias y peculiares necesidades y directamente lo ignoran sin hacer ninguna alusión al respecto⁹⁸⁹; en esa situación, como se ha señalado, será de aplicación directa el AM de Limpieza.

II) LAS FALTAS LABORALES

El artículo 58 ET se refiere a los “incumplimientos laborales” como presupuesto de hecho en virtud del cual un trabajador puede ser sancionado⁹⁹⁰. Sin embargo, la ley no define el concepto de falta laboral o infracción disciplinaria. Únicamente el artículo 54 del mismo texto legal, al referirse al despido disciplinario señala que tienen que tratarse de incumplimientos contractuales, graves y culpables.

Por lo tanto han de tratarse de obligaciones del trabajador que nacen y se derivan del contrato y las normas que lo regulan, ha de tratarse de una actuación u omisión que repercute a la empresa o a sus compañeros en la medida suficiente para ser considerada una falta y ha de ser atribuible al trabajador dolo o negligencia en su proceder. En todo caso sobre estas características van a influir múltiples factores tal y como han reconocido los tribunales “es imprescindible valorar las especiales circunstancias que concurren en cada supuesto, (...) llevando a cabo una indispensable tarea individualizando la del

⁹⁸⁸ Por ejemplo el art. 11.1, que se refiere a las faltas de carácter leve termina diciendo que se considerará también así “cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en el presente Acuerdo Marco Sectorial y en las normas aplicables”.

⁹⁸⁹ CC La Rioja (2005); CC Illes Balears (2005); CC “Contratas de Limpieza de Centros Educativos Dependientes del Departamento de Educación, Universidades e investigación del Gobierno Vasco, UPV/EHU e IVEF” (2000); CC Ciudad Real (2005); CC Lugo (2005); CC Granada (2005); CC “Centro de Limpiezas Industriales, S.A.” (CLISA), Hospital “Severo Ochoa” (2004); CC “Clece, S.A.”, Hospital “Costa de Burela” (2004); CC “Vulcarol, S.L.”, Mina de Endesa “As Pontes de García Rodríguez” (2003).

⁹⁹⁰ Con esta expresión parece que el legislador quiere englobar un ámbito de infracciones mayor que el de los “incumplimientos contractuales”, expresión que recoge el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con las causas del despido disciplinario. Sin embargo, la doctrina considera que ambas expresiones resultan sinónimas, ya que si los incumplimientos laborales son aquellos que como tales recogen la ley o los convenios colectivos, no existe diferencia práctica en cuanto a las obligaciones estrictamente derivadas del contrato de trabajo y las provenientes del cumplimiento de las obligaciones principales asumidas por la negociación colectiva porque la regulación convencional reciente las ha integrado como tales. La justificación a esta terminología del artículo 58 se encuentra, según algunos autores, en que en el pasado existía una patente oposición a que fuesen consideradas contractuales aquellas otras obligaciones no tan aparentemente conectadas con el trabajo pactado; vide M. ALONSO OLEA y G. BARREIRO GONZÁLEZ, *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentarios, jurisprudencia*, 4ª ed., Civitas, Madrid, 1995, p. 295. En el mismo sentido M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit., pp. 176 y ss.

proceder del trabajador, a fin de determinar dentro del cuadro sancionatorio correspondiente, si en virtud de los datos objetivos y subjetivos concurrentes (...) procede o no aplicar la sanción”⁹⁹¹.

Pues bien, ante un incumplimiento del trabajador con esas características el empresario puede (no está obligado) ejercitar su poder disciplinario siempre que con anterioridad se haya establecido un elenco de faltas según su gravedad. Se trata en definitiva de dar respuesta al principio de tipicidad y además que se concreta en el artículo 58 ET al referirse a la necesaria “graduación de faltas y sanciones”. Para esta labor de tipificación el citado precepto se remite a la negociación colectiva que debe tener presente en esa labor el principio de proporcionalidad que debe presidir todo ordenamiento sancionador⁹⁹². En este sentido las normas convencionales suelen clasificar los incumplimientos en leves, graves o muy graves. Se trata de la clásica diferenciación y que en último término se encuentra recogida por la norma estatutaria en el artículo 60.2 ET, cuando se refiere a la prescripción de faltas.

En el sector de la limpieza la negociación colectiva sí aporta una definición del concepto de falta y también determina los elementos que se tendrán en cuenta para determinar la gravedad de una infracción. El AM de Limpiezas comienza en su artículo 11 señalando que “tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente”. Se trata de una definición que repite el esquema de la regulación estatutaria sobre despido y más aún en el siguiente párrafo de esta definición ya que se refiere a la graduación de las faltas que se hará atendiendo a su “voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa”.

De esta definición genérica se puede destacar que la norma convencional insiste en el elemento volitivo como determinante para establecer el propio carácter de infracción y también para su clasificación lo que determinará la gravedad de su sanción.

Tanto la definición de infracción como los elementos que determinarán su graduación se repiten -en muchas ocasiones literalmente- en la normativa convencional del sector con independencia de los ámbitos de aplicación⁹⁹³. Se trata, por tanto, de una regulación que respeta el principio de tipicidad y que ofrece la seguridad jurídica exigida a la regulación convencional que ha de establecer claramente las obligaciones contractuales susceptibles de sanción y los criterios del empresario para imponer en cada caso la adecuada⁹⁹⁴ de manera que el trabajador y el empresario puedan determinar lo que es conducta punible y que por tanto legitimará la actuación empresarial.

Además, en el AM de Limpiezas no se recoge literalmente la falta de “rendimiento del trabajo normal o pactado”, ni la “trasgresión de la buena fe contractual” ni “el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”, infracciones clásicas en la regulación convencional e importadas del artículo 54.2 ET que se pueden considerar el “cajón de

⁹⁹¹ STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 24 de febrero de 2003 (Ar. 2003/1318). Otras en el mismo sentido: STS de 10 de diciembre de 1991 (Ar. 19991/9050); STS de 6 de abril de 1990 (Ar. 1990/3121); STS de 10 de octubre de 1989 (Ar. 1989/7149); STSJ de Cataluña de 30 de junio de 1994 (Ar. 1994/2608); STSJ de Cataluña de 15 de enero de 1997 (Ar. 1997/839); STSJ de Asturias de 5 de julio de 2002 (Jur. 2002/205019).

⁹⁹² L. MELLA MÉNDEZ, *La formalización del despido disciplinario. Un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1999, p. 13. En el mismo sentido, R. AGUILERA IZQUIERDO, *Las causas del despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*, Aranzadi, Pamplona, 1997, p. 43.

⁹⁹³ CC “Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud” (2006), art. 49; CC Madrid (2005), art. 50; CC “Seromal, S.A.” (2004), art. 53. Sin ser literal ni definir el concepto de falta pero sí determinando los mismos criterios para establecer la gravedad de la conducta: CC Badajoz (2005), art. 37; CC Valladolid (2005), art. 37; CC Gipuzkoa (2006), art. 30.

⁹⁹⁴ M. A. CASTRO ARGÜELLES, “Las infracciones o faltas laborales”, TSo., nº. 63, 1996, p.19.

sastre” en donde encuentra justificación para sancionar el empresario ante actuaciones no tipificadas y que despojan de toda seguridad jurídica al régimen disciplinario. Estas previsiones sí aparecen en otros convenios del sector⁹⁹⁵.

En todo caso, el propio AM introduce cláusulas genéricas y abiertas a todo tipo de conducta que se pueda incluir en las que se han tipificado, sin embargo, como ya se señaló esta regulación obedece su propia naturaleza de supletoriedad. Además esta generalidad se ve limitada por la misma norma que señala que cualquier otra conducta que se considere como infracción tiene que ajustarse a “los términos del primer párrafo del presente artículo”, a las normas aplicables en cada ámbito y a las obligaciones recogidas en el propio AM.

A pesar de esto, tampoco este sector de actividad se escapa de una regulación de faltas con una descripción general e imprecisa al utilizar expresiones de significado indeterminado y ambiguo como “perjuicio de consideración”⁹⁹⁶, “daño grave a la empresa”⁹⁹⁷, “pequeños descuidos en la realización del trabajo”⁹⁹⁸, “datos de reserva obligatoria”⁹⁹⁹, “escándalo notorio”¹⁰⁰⁰, etc., que sin duda ofrecerán elementos contradictorios a la hora de interpretarlas.

Las faltas descritas responden al incumplimiento de los deberes contractuales del trabajador: diligencia, rendimiento, buena fe y obediencia, y otros que se pueden encuadrar dentro del deber genérico de buena fe como la conducta debida. Además también se considera como falta un incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral¹⁰⁰¹. Los convenios plasman estas conductas infractoras de una manera más concreta y con descripciones más determinadas aunque en muchos casos más de uno de los deberes del trabajador pueda verse vulnerado¹⁰⁰².

En todo caso las infracciones disciplinarias se graduarán en atención a dos circunstancias principales: la intencionalidad del trabajador y la repetición de la conducta. Así, en los convenios son constantes las alusiones a la voluntad del trabajador en el momento de cometer la falta¹⁰⁰³. En relación con qué se entiende por justificación los convenios colectivos no señalan nada concreto y la mayoría de la jurisprudencia tiende a considerar que las faltas han de ser valoradas en el momento en que se han producido y según los efectos que causan, con observación del trabajo al que afectan y de la

⁹⁹⁵ CC Cataluña (2006); CC Valladolid (2005); CC “Clece, S.A.” Irún (2005).

⁹⁹⁶ CC Madrid (2005), art. 50.1, c).

⁹⁹⁷ CC “Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud” (2006), art. 49.1, f).

⁹⁹⁸ CC Cataluña (2006), art. 45.5.

⁹⁹⁹ CC Valladolid (2005), art. 37.

¹⁰⁰⁰ CC Badajoz (2005), art. 37.

¹⁰⁰¹ En este sentido las previsiones convencionales del sector se remiten generalmente a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así lo hace el AM, art. 11 y CC Madrid (2005), art. 50. Por su parte el CC Cataluña (2006), art. 46, se refiere a la “imprudencia grave en el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios”.

¹⁰⁰² Por ejemplo: “pequeños descuidos en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones, etc”, con este tipo de cláusula que se recoge en varios convenios se está vulnerando tanto el deber de buena fe como la diligencia debida. Otras conductas con las que se está incurriendo en la vulneración de más de un deber contractual son, por ejemplo: “la inobservancia de las órdenes de servicio”, “falta de respeto y consideración”, “la embriaguez o toxicomanía”, “los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados”, “fraude o hurto en el lugar de trabajo”, etc.

¹⁰⁰³ Por ejemplo: “la voluntaria disminución de la actividad habitual”, “la falta de asistencia al trabajo sin falta justificada”, “abandonar el trabajo de forma injustificada”, “descuido imprudente en la conservación del material”, etc.

personalidad del trabajador al que se le imputan, es decir, hay que estudiar específicamente el factor humano y el caso concreto actual¹⁰⁰⁴.

En este sentido, la Ley de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género¹⁰⁰⁵, en su artículo 21.4 establece que “las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible”. Esta norma que adquiere especial importancia en un sector tan feminizado como éste, viene a significar que en lo que al poder disciplinario se refiere, con este artículo “se produce una modificación a modo de excepción implícita, en el art. 54.2.a) ET, de suerte que tales ausencias o impuntualidades no podrían considerarse injustificadas al momento del despido disciplinario de la mujer víctima de violencia”¹⁰⁰⁶.

Por lo que se refiere a la repetición de la conducta, ésta va a ser determinante para que determinadas conductas se consideren infracciones laborales, como para las faltas de puntualidad en las que se exige que se trate de más de una. En todo caso, en el ámbito convencional no se distingue entre “reincidencia” y “reiteración” como sí lo hace la legislación penal¹⁰⁰⁷; en los convenios colectivos, en general, se utiliza indistintamente la expresión “reincidencia” para todos los supuestos¹⁰⁰⁸ aunque sería más correcto hablar de “reiteración” ya que se trata de una circunstancia agravante derivada de anteriores infracciones sancionadas que no deben de ser obligatoriamente idénticas.

Por lo tanto, en relación con las faltas laborales la reiteración actúa como agravante de la sanción. Sus características son: la repetición de faltas, que tal repetición se lleve a cabo en un periodo determinado de tiempo y la previa sanción de las infracciones anteriores¹⁰⁰⁹.

La jurisprudencia considera que “la justificación de la reincidencia es precisamente la de servir de refuerzo sancionador a quien habiendo sufrido la primera admonición no se corrige y comete una segunda o posterior infracción siendo por consiguiente inaplicable cuando varias faltas cometidas simultánea o sucesivamente son objeto de sanción unitaria o plural pero con unidad de tiempo, por faltar entonces el requisito de la comisión sucesiva con sanción escalonada teniendo en cuenta que para que haya reincidencia es preciso también que al cometerse la segunda o posterior falta la precedente esté definitivamente sancionada”¹⁰¹⁰. Es más, considera que “los apercibimientos anteriores en

¹⁰⁰⁴ STS de 31 de enero de 1980 (Ar. 1980/660); STS de 31 de octubre de 1984 (Ar. 1984/5360); STS de 1 de octubre de 1990 (Ar. 1990/7507).

¹⁰⁰⁵ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género.

¹⁰⁰⁶ P. ARAMENDI SÁNCHEZ, “Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género”, RDS, nº. 30, 2005, p. 69. Para un estudio pormenorizado de esta norma *vide* M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *La dimensión laboral de la violencia de género*, Bomarzo, 2005.

¹⁰⁰⁷ La reincidencia es una circunstancia agravante de la responsabilidad penal que consiste en que el reo ha sido condenado con anterioridad por un delito comprendido en el mismo título del Código Penal, siempre que sea de la misma naturaleza que el que se le imputa. Sin embargo, la reiteración, también puede ser una circunstancia agravante, pero deriva de anteriores condenas del reo por delitos de índole diversa del que se juzga. *Vide* F. MUÑOZ CONDE y M. GARCÍA ARÁN, *Derecho Penal. Parte general*, 5^a ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pp. 508- 512.

¹⁰⁰⁸ El art. 11.2, h), AM Limpiezas recoge esta cláusula pero además su redacción es especialmente adecuada porque se refiere a “reiteración o reincidencia”.

¹⁰⁰⁹ M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa... cit.*, p. 203.

¹⁰¹⁰ STS de 4 de octubre de 1983 (Ar. 1983/4990). En el mismo sentido STS de 20 de mayo de 1980 (Ar. 1980/2210).

modo alguno pueden impedir que se tengan en cuenta las faltas anteriores para apreciar la reiteración de la misma clase de faltas¹⁰¹¹.

Ahora bien, la repetición de las faltas de asistencia y puntualidad en los convenios colectivos se regula de manera específica por lo que sí tiene relevancia para cambiar la calificación de la falta, aunque en estos casos los parámetros vienen claramente determinados y no como en el resto de las infracciones en relación con las cuales se hace referencia exclusivamente a la reincidencia sin más¹⁰¹².

Por último, sobre la tipificación de las faltas hay que decir que el propio AM y casi todos los convenios colectivos del sector se refieren al “acoso sexual, moral o psicológico” como falta muy grave. Incluso hay convenios que no se ocupan de la regulación del poder disciplinario y, sin embargo, dedican un artículo específico para regular el acoso sexual al que se refieren como falta muy grave¹⁰¹³. De esta manera la regulación convencional cubre el vacío normativo que ha dejado el legislador cuando estableció la nueva causa de despido del artículo 54.2, h) ET y no se refirió al acoso moral ni al sexual.

III) LAS SANCIONES.

El mismo AM, al comienzo de su regulación del poder disciplinario, en concreto después de referirse a las faltas señala que “los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece a continuación”. Esta misma previsión se reproduce en bastantes convenios del sector¹⁰¹⁴; se trata de una cláusula de estilo que proviene de lejos, tanto que en algún convenio se está basando tal capacidad sancionadora en normativa derogada¹⁰¹⁵.

Respecto de la capacidad de sancionar, es una facultad que se encomienda a la dirección de las empresas¹⁰¹⁶. La titularidad del poder sancionador proviene del propio contrato de trabajo¹⁰¹⁷ y sólo es efectivo respecto de personas ligadas por éste con quién lo ostenta, aunque puede delegarse su ejercicio¹⁰¹⁸. Sin embargo, aunque la ley se limita a reconocer la facultad sancionadora del empresario y no le obliga a darle efectividad, la doctrina ha negado la posibilidad de la “renuncia en bloque”, es decir, que éste se comprometa de manera anticipada a no sancionar. Esto es así porque el poder disciplinario además de ser un instrumento de coacción del empresario para imponer sus órdenes, es un elemento inherente al concepto y a la dinámica del contrato de trabajo, sin

¹⁰¹¹ STS de 22 de abril de 1982 (Ar. 1982/2503).

¹⁰¹² Por todos: art. 11.2, i), AM Limpiezas, que se refiere a la reincidencia como agravante en la calificación de la infracción, exceptuando las de puntualidad y asistencia a las que dedica los apartados a) y b) especificando a partir de que días aumenta la gravedad de la falta; este mismo esquema se repite en la regulación de faltas muy graves, en el apartado siguiente.

¹⁰¹³ CC Zamora (2004), art. 37; CC Valencia (2005), art. 41.

¹⁰¹⁴ CC Madrid (2005), art. 50; CC “Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud” (2006), art. 49; CC Toledo (2005), art. 42; CC “Seromal, S.A.”, (2004), art. 53.

¹⁰¹⁵ CC Badajoz (2005), art. 41, señala literalmente “corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Procedimiento Laboral y en esta Ordenanza”.

¹⁰¹⁶ Así se recoge en los convenios del sector. Sobre la evolución de la figura del empresario, *vide* M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, “El empresario como parte del contrato de trabajo: una aproximación preliminar”, en AA. VV., *Empresario, contrato de trabajo y cooperación entre empresas*, Trotta, Madrid, 2004, pp. 21 y ss.

¹⁰¹⁷ C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, “Faltas y sanciones de los trabajadores. (En torno al artículo 58)”, REDT, n^o. 100, 2000, p. 1.194.

¹⁰¹⁸ M. ALONSO OLEA y M^a. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo, op. cit.*, p. 408. Entienden que el poder disciplinario sólo puede ejercerse entre quienes estén vinculados por el contrato de trabajo, lo que en último término supone una limitación personal.

el cual éste no se reconoce como institución básica del sistema de relaciones laborales¹⁰¹⁹.

Sobre la previsión sobre adecuar la sanción a la graduación que se haya establecido de las faltas, ya se dijo que esto responde al principio de tipicidad el cual exige que si el empresario quiere imponer una sanción ésta previamente ha de estar prevista en la norma de aplicación.

Por otro lado, la previsión estatutaria de que la normativa sectorial sea elemento legitimador del ejercicio de la potestad disciplinaria hace que ésta venga revestida por la función de garantía del principio *nullum crimen sine lege*. Sin embargo, en el ámbito laboral esta regla no es tan estricta como en el derecho penal ya que no se exige una tipificación precisa y cerrada de los actos sancionables, más bien se limita a cumplir la primera de las funciones de tipos penales, seleccionar los comportamientos relevantes¹⁰²⁰.

En relación con las sanciones disciplinarias hay que destacar el importante papel del principio constitucional de igualdad de trato en su imposición y aplicación. Así las sanciones que impliquen una vulneración de los artículos 14 y 28.1 de la Constitución y del propio artículo 17.1 ET, son nulas. Además se anularán las que violen la igualdad de trato por imponer sanciones más graves a un trabajador que a otro ante conductas o actos idénticos¹⁰²¹. Por tanto, los castigos disciplinarios que imponga el empresario ante faltas laborales han de acomodarse a su gravedad; así esas sanciones aunque alejadas del ámbito penal, comparten su esencia debido a la vocación generalizadora del principio de legalidad que recoge el artículo 25 de la Constitución y desde luego del principio de proporcionalidad.

También hay que tener en cuenta que el ET prohíbe expresamente en el artículo 58.3 las sanciones que impliquen una reducción de la duración de vacaciones y a continuación, de modo más amplio, se refiere a la minoración del derecho al descanso de los trabajadores. Esta limitación al poder disciplinario proviene de la Ley de Relaciones Laborales que considera el descanso de los trabajadores como un bien jurídico que ha de gozar de mayor protección que el del empresario para sancionar¹⁰²².

En ese mismo apartado también se prohíbe la “multa de haber”¹⁰²³. En este caso el bien jurídico protegido es el salario, aunque el hecho de que la norma utilice la expresión “haber” puede interpretarse en el sentido de que pretende abarcar no sólo las sanciones

¹⁰¹⁹ A. V. SEMPERE NAVARRO, “Problemas particulares sobre el poder disciplinario y las sanciones en la empresa”, *op. cit.*, p. 68: “ (...) la posibilidad de imponer sanciones (...) debe de entenderse inherente a la propia esencia de contrato de trabajo y, por tanto, irrenunciable”. En el mismo sentido M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa, op. cit.*, p. 363: “ (...) en relación con los derechos, tan sólo pueden ser considerados como de orden público aquellos que no son en sí mismos renunciables (...)”. Continúa en la p. 364: “ (...) se trata de un derecho destinado a durar en el tiempo, a prolongarse tanto como la relación de la que forma parte. Efectivamente (...) es una facultad renunciable, pero en su uso concreto; eso no implica ni resuelve en modo alguno su renunciabilidad en bloque (...)”. Además véase a C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, “Faltas y sanciones de los trabajadores...”, *op. cit.*, p. 1.194.

¹⁰²⁰ A. MONTOYA MELGAR, J. M^a. GALIANA MORENO, A. V. SEMPERE NAVARRO y B. RÍOS SALMERÓN, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores...cit.*, p. 450. También M. ALONSO OLEA y M^a. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo... cit.*, p. 408. Resaltando la función garantística del principio de tipicidad en relación con el ejercicio del poder disciplinario M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa... cit.*, pp. 171 y ss.

¹⁰²¹ M. ALONSO OLEA y M^a. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo...cit.*, pp. 408-409. En el mismo sentido véase M. ALONSO OLEA y G. BARREIRO GONZÁLEZ, *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentarios, jurisprudencia...cit.*, p. 297.

¹⁰²² M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa...cit.*, p. 262.

¹⁰²³ Esta prohibición se introdujo durante la tramitación parlamentaria del ET de 1980 a través de la enmienda 545, presentada por el Grupo Parlamentario Comunista, Congreso de los Diputados.

que consistan en una restricción de salario en sentido estricto, sino también cualquier otra minoración de derechos económicos¹⁰²⁴. La protección del salario se fundamenta en la preservación de su función alimenticia pero, sobre todo, en evitar el enriquecimiento injusto por parte del empresario que antes ha recibido la prestación de la que nace el derecho a la retribución económica¹⁰²⁵. Sin embargo, sí es posible la suspensión de empleo y sueldo¹⁰²⁶, pues en este caso el deber principal del trabajador que obliga al empresario a remunerarlo, no se produce¹⁰²⁷. También se podrá reducir el salario en la parte proporcional al tiempo de ausencia de un trabajador cuando se trate de faltas de puntualidad¹⁰²⁸.

Es el artículo 58.2 ET, el que en concordancia con la graduación de las faltas, establece que las sanciones pueden ser leves, graves o muy graves y, al igual que ocurre con aquéllas, vendrán especificadas en la normativa convencional. Los convenios lo que hacen es ofrecer al empresario un elenco de medidas disciplinarias para cada grupo de faltas, culminando con la más grave, el despido. Sin embargo, esta discrecionalidad empresarial se limita por el propio convenio a través de criterios de clasificación sobre gravedad de los incumplimientos¹⁰²⁹. Por lo tanto las agravantes y atenuantes para determinar la sanción a imponer ya se habrán establecido por la gravedad de infracción y la culpabilidad del trabajador, es decir, circunstancias que se tuvieron en cuenta a la hora de establecer el elenco y la graduación de las faltas.

En todo caso es posible que las propias normas convencionales establezcan límites explícitos en relación con determinadas faltas tal y como se recoge en el AM que, a continuación de establecer el elenco de sanciones señala que “en ningún caso se aplicarán sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevailecimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador”¹⁰³⁰. Esta previsión es un límite específico sobre la capacidad de elección del empresario en el ejercicio de su poder sancionador. Realmente se trata de una previsión que viene a resaltar la gravedad que la norma concede a esta falta pero innecesaria en estos términos ya que esa infracción es siempre de carácter muy grave con lo que la sanción que le corresponde deberá ser de proporcional.

Por lo que se refiere a la concreta regulación de las sanciones, el AM de Limpieza, en el apartado cuarto del artículo 11, establece un cuadro bastante básico de sanciones ya que se limita a señalar la suspensión de empleo y sueldo para todo tipo de faltas, eso sí incrementando su duración según la gravedad de la infracción y para las de carácter leve señala además la amonestación escrita y para la muy grave, el despido.

Esta regulación es muy acertada porque al no referirse a otro tipo de sanciones que son frecuentes en la negociación colectiva, como el traslado forzoso y las prohibiciones o limitaciones para el ascenso, no se plantean los problemas de proporcionalidad de la sanción, en tanto que éstas dos pueden suponer una verdadera modificación de las condiciones de trabajo que no puede llevarse a cabo de manera unilateral por el empresario.

¹⁰²⁴ A. MONTOYA MELGAR, J. M^a. GALIANA MORENO, A. V. SEMPERE NAVARRO y B. RÍOS SALMERÓN, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores... cit.*, p. 452. En el mismo sentido, M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa...cit.*, p. 264.

¹⁰²⁵ M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa...cit.*, p.265.

¹⁰²⁶ M. ALONSO OLEA y G. BARREIRO GONZÁLEZ, *El Estatuto de los Trabajadores. Texto, comentarios...cit.*, p. 298, consideran admisible la suspensión de empleo, al menos, mientras no se aclaren los hechos.

¹⁰²⁷ Como en el caso de las obligaciones sinalagmáticas en el orden civil, una depende de que la otra se cumpla.

¹⁰²⁸ CC “Maconsi, S.L.”, del centro residencial docente y IES “Manuel Antonio” (2003), art. 34, señala textualmente que “las faltas de puntualidad podrán suponer la deducción proporcional de retribuciones”.

¹⁰²⁹ M. A. CASTRO ARGÜELLES, “Las infracciones o faltas laborales”... *cit.*, p. 33.

¹⁰³⁰ Art. 11.4, *in fine*.

A pesar de que efectivamente no se trata de sanciones expresamente prohibidas por la Ley y, *contrario sensu*, se pueden considerar permitidas según la legalidad más estricta, algún autor ha considerado que estas modificaciones sustanciales de las condiciones del contrato resultarían contrarias al fundamento y naturaleza del poder disciplinario que se desarrolla dentro del marco de una prestación de servicios contractual y con tales medidas se rompería el equilibrio contractual de las partes de tal manera que ni siquiera su tipificación en las normas sectoriales justificaría su aplicación¹⁰³¹.

Además es importante que se establezcan varios tipos de sanciones, sobre todo cuanto más grave sea la calificación de la falta que se pretende sancionar, sin que se reduzca únicamente al despido, porque de esta manera el empresario podrá imponer otra que no conlleve para el sancionado efectos tan perjudiciales como la extinción de su relación laboral.

En cuanto a los convenios colectivos del sector, los hay que reproducen la regulación del AM¹⁰³² o introducen pequeñas matizaciones¹⁰³³ y otros que añaden a otras sanciones, por ejemplo la inhabilitación de ascenso¹⁰³⁴ o traslados forzosos¹⁰³⁵. También se encuentra algún convenio que concede la naturaleza de sanción a actuaciones empresariales que se ajustan al carácter contractual de toda relación laboral¹⁰³⁶.

Por tanto la regulación de ámbitos inferiores al AM, en general, se ajusta al principio de proporcionalidad que han de observar las sanciones respecto de las faltas que pretendan castigar, aunque existe alguna excepción como es la cláusula de traslado forzoso sin determinar la duración de la sanción¹⁰³⁷.

IV) EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

¹⁰³¹ J. CRUZ VILLALÓN, *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, Madrid, 1983, pp. 176-178. En este sentido cabe mencionar la doctrina francesa que en relación con sanciones disciplinarias que suponen una modificación de las condiciones de trabajo se muestra más afín con nuestra regulación de Derecho Civil sobre la novación del contrato (artículo 1.203 del Código Civil), *vide* P. WAQUET, "Droit disciplinaire et modification du contrat de travail. Cour de Cassation, Chambre Sociale, 16 juin 1998, STÉ Hotel le Berry", *Droit Social*, nº. 9/10, 1998, pp. 803 y ss; M. C. AMAUGER-LATTES, "Modification du contrat de travail et droit disciplinaire", *Droit Social*, nº. 2, 1998, pp. 120 y ss; A. MAZEAUD, "La modification substantielle du contrat de travail résultant d'une sanction disciplinaire", *Droit Social*, nº. 1, 1991, pp. 16 y ss.

¹⁰³² CC "Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud" (2006), art. 50; CC Madrid (2005), art. 50.4.

¹⁰³³ CC Valladolid (2005), art. 37, establece plazos diferentes para la duración de la suspensión de empleo y sueldo; CC Gipuzkoa (2005), art. 31, también aumenta la duración de la sanción de empleo y sueldo hasta tres meses para las faltas muy graves.

¹⁰³⁴ CC Cataluña (2005), art. 48, que fija el límite temporal de esta sanción en dos años, por lo tanto puede entenderse perfectamente proporcional a una infracción de carácter muy grave. Este convenio también añade la sanción de la amonestación verbal para infracciones leves.

¹⁰³⁵ CC Badajoz (2005), art. 42, c), que se establece el "traslado forzoso a otra localidad" sin mayor concreción; CC Toledo (2005), art. 44, c), se refiere al "traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de un año".

¹⁰³⁶ CC "Clece, S.A." Irún (2005), art. 51, establece como sanción para faltas leves y graves el "descuento proporcional de las retribuciones al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas", pues bien, el empresario en tanto parte de un contrato está legitimado para no cumplir con su obligación si la otra parte incumple. Por lo tanto no está sancionando al trabajador, sino actuando conforme a las reglas del derecho de obligaciones.

¹⁰³⁷ CC Badajoz (2005), art. 42, c), que se establece el "traslado forzoso a otra localidad" sin mayor concreción; CC "Maconsi, S.L.", centro residencial docente e IES "Manuel Antonio" (2003), art. 34.3, que también se refiere al "traslado forzoso sin indemnización"; este mismo convenio, señala otra que podría cuestionarse, la "inhabilitación para el ascenso por un período máximo de dos años", sin embargo en este caso se establece un límite temporal más o menos razonable y respetuoso con el derecho a promoción del trabajador (en la negociación colectiva esta sanción alcanza como norma un límite de hasta cinco años).

En relación con las formalidades para la imposición de las sanciones, el artículo 58.2 ET distingue según su gravedad. Para las leves no exige formalidad específica, salvo que la sanción ha de ser impuesta por el empresario o quién tenga facultad delegada de éste y que la sanción debe ser puesta en conocimiento del trabajador. En el caso de sanciones graves o muy graves se requiere comunicación por escrito al trabajador, en la que conste la fecha¹⁰³⁸ y los hechos que la motivan.

Además, el artículo 64.1.7º ET exige que si se imputa falta muy grave ha de informarse al comité de empresa y en el caso de que una sanción, por falta grave o muy grave, pretenda imponerse a un delegado de personal o delegado sindical o a un miembro del comité de empresa, la decisión debe adoptarse tras un expediente contradictorio [artículo 68.a) ET y artículo 10.3 LOLS]; para los afiliados a un sindicato, se dará audiencia a los delegados sindicales (art. 10.3.3º LOLS).

En ocasiones, la normativa convencional también establece requisitos formales que en caso de que no se respeten harán que la sanción devenga nula, según el artículo 115.1.d), LPL.

La necesidad de implantar estas reglas procedimentales se encuentra en el propio origen del poder disciplinario empresarial. El empresario a través de este poder adquiere una posición de supremacía dentro de la relación de trabajo lo que se traduce en un profundo desequilibrio entre las partes del contrato de trabajo. Con el fin de regular y, en cierto modo, limitar este poder la ley establece estos mecanismos procedimentales para controlar su ejercicio.

En realidad el procedimiento sancionador cumple una doble función: por una lado actúa como un mecanismo dirigido al trabajador para que a través de él pueda impugnar las sanciones y hacer valer sus derechos y a la vez supone una garantía para el empresario en su ejercicio del poder disciplinario ya que esas reglas legitiman su actuación¹⁰³⁹.

Aún así es evidente que la procedimentalización del ejercicio del poder sancionador supone cierta restricción a la autonomía empresarial en este terreno ya que estas garantías formales actúan como neutralizadoras de esa supremacía del empresario. Estas normas pretenden descartar la arbitrariedad de la medida e intentan garantizar que se adecue la sanción irrogada a la gravedad de la infracción cometida¹⁰⁴⁰.

Pues bien, el AM de Limpiezas establece una regulación no innovadora que en lo esencial reitera los requisitos exigidos por el legislador. En general, este esquema se reproduce en la regulación de los convenios de ámbitos inferiores. En especial llama la atención que no se mencione en este nivel (como sí lo hace algún convenio de ámbito inferior¹⁰⁴¹) la necesidad de instrucción de un expediente disciplinario previo.

A través del expediente disciplinario se persiguen distintas finalidades. En relación con el empresario, se puede deducir que a través de éste instrumento pretende justificar su decisión disciplinaria, en la medida en que la intervención de

¹⁰³⁸ A. MONTOYA MELGAR, J. Mª. GALIANA MORENO, A. V. SEMPERE NAVARRO y B. RÍOS SALMERÓN, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores... cit.*, p. 451. Suponen que se refiere a la fecha en que se dé la efectividad de la sanción.

¹⁰³⁹ Mª. A. CASTRO ARGÜELLES, *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*, Aranzadi, Pamplona, 1993, pp. 327 y ss.

¹⁰⁴⁰ E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *El poder disciplinario empresarial. Principios y garantías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pp. 81 y ss.

¹⁰⁴¹ CC "Clece, S.A.", Irún, art. 51, *in fine*. Es una excepción dentro de la regulación del sector y realmente se limita a repetir lo que establece el art. 68, a) ET y el art. 10.3 LOLS, ampliándolo para cualquier tipo de falta.

terceros imparciales pueda avalar tal actitud, a la vez que con la instrucción del expediente indirectamente reflexiona sobre el propio ejercicio del poder disciplinario, evitando que se tomen medidas sancionadoras de forma precipitada¹⁰⁴².

Por lo que se refiere al trabajador, el expediente disciplinario, al estar revestido del principio de contradicción, permitirá verificar la responsabilidad y la relación del expedientado con los hechos imputados, determinar su alcance y, en definitiva, garantizar su adecuada defensa, en especial a través de la audiencia al interesado, del pliego de descargos y proponiendo las pruebas que considere oportunas. También es importante que los órganos de representación de la empresa participen de manera destacada en estas decisiones que tanto relieve tienen dentro del ámbito empresarial¹⁰⁴³.

En general esta regulación se limita a establecer plazos de necesaria comunicación a los órganos de representación de los trabajadores sin determinar qué podrán hacer estos con esa información. Parece que los negociadores hayan regulado sólo en parte las garantías procedimentales a las que se suele referir la negociación colectiva.

La regulación del procedimiento sancionador en el ámbito convencional es uno de los elementos más importantes en los que el legislador ofrece la capacidad de intervención de los negociadores que tienen la posibilidad de establecer requisitos que condicionan profundamente el ejercicio del poder disciplinario.

En ese sentido, y como se ha adelantado, la regulación que sobre el procedimiento disciplinario establece el AM de Limpiezas se reproduce o asume prácticamente tal cual por los convenios colectivos de ámbitos inferiores¹⁰⁴⁴ que se ocupan de regularlo¹⁰⁴⁵.

El AM en su art. 11.5 se refiere al procedimiento sancionador. En primer lugar señala que en relación con las faltas muy graves, la empresa entregará una copia de la carta de sanción a los representantes legales de los trabajadores dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación del interesado. Por tanto la sanción ya está impuesta y únicamente se trata de comunicárselo a los representantes legales a la mayor brevedad posible.

Esta previsión responde a la exigencia del art. 64.1, 7º ET, que establece que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado de todas las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves. La titularidad de este derecho se extiende a los delegados de personal, según el artículo 62.1 y también deben ser informados los delegados sindicales, por lo dispuesto en el artículo 10.3, 1º LOLS.

Se trata de un derecho de información y no de una formalidad legal, por lo que no afecta a las garantías del trabajador frente a la imposición de la sanción. Hay que tener presente por tanto que sólo pretende que los representantes de los trabajadores sean

¹⁰⁴² G. TUDELA CAMBRONERO, "Los expedientes disciplinarios como garantía de los representantes de los trabajadores", en AA. VV., *Estudios sobre el despido disciplinario*, 2ª ed., ACARL, Madrid, 1992, pp. 456-457. También L. MELLA MÉNDEZ, *La formalización del despido disciplinario... cit.*, pp. 261-262.

¹⁰⁴³ G. TUDELA CAMBRONERO, "Los expedientes disciplinarios como garantía de los representantes de los trabajadores"... *cit.*, p.457. En este sentido J. APARICIO TOVAR, "El despido de los representantes de los trabajadores y el afiliado al sindicato", en J. APARICIO y A. BAYLOS (Dirs.), *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Ibidem, Madrid, 1995, p. 195.

¹⁰⁴⁴ CC "Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud" (2006), art. 50; CC Madrid (2005), art. 50.5; CC "Seromal, S.A." (2004), art. 53.5.

¹⁰⁴⁵ CC Cataluña (2006), éste sólo se refiere a la necesidad de informar al comité de empresa o al delegado de personal ante sanciones por falta muy grave. No hacen ninguna alusión: CC Toledo (2005); CC Badajoz (2005); CC Valladolid (2005); CC Gipuzkoa (2005).

concedores de las decisiones empresariales en este sentido, es más bien una manifestación del deber de colaboración en orden al desarrollo normal de la actividad sindical y de las relaciones colectivas dentro de la empresa¹⁰⁴⁶.

A continuación la norma colectiva se refiere a sanciones graves o muy graves impuestas a representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales en cuyo caso será preceptiva a la imposición de la sanción la audiencia previa a los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera. Amplia esta garantía para afiliados a un sindicato, supuesto en el que la previa audiencia corresponde a los delegados sindicales.

Como ya se ha señalado las garantías en relación con la representación unitaria y los delegados sindicales se recogen en el art. 68, a) ET y en el art. 10.3 LOLS; el mismo precepto y en el art. 55.1 ET se refieren a la audiencia previa en el caso de los trabajadores afiliados a un sindicato.

En la norma estatutaria esta audiencia previa a los delegados sindicales está condicionada a que el empresario conozca que el trabajador que pretende despedir está afiliado a un sindicato. La manifestación del trabajador sobre su afiliación es voluntaria, pues de lo contrario podría atentarse contra el artículo 16.2 CE. Una solución para no rebasar estos límites infranqueables sería que el empresario notificase previamente a los delegados sindicales su intención de despedir a un trabajador, para que en el caso de que esté afiliado, se lleve a cabo la audiencia previa. Esto es acorde con la postura del TC que en Sentencia 30/1992, de 18 de marzo de 1992, establece que el derecho de audiencia previa es de exclusiva titularidad y disponibilidad del sindicato concreto¹⁰⁴⁷.

En ambos casos de audiencia previa, aunque en la negociación colectiva este tema no se aborda, según la doctrina y la jurisprudencia el plazo para informar debe ser razonable en atención de los hechos y siempre teniendo presente que sea suficiente para que tanto la representación como el delegado pueda preparar la defensa y desarrollar cualquier actividad tendente a procurar la defensa del trabajador¹⁰⁴⁸.

A continuación el AM señala que el incumplimiento de los requisitos antes señalados hará que la sanción pueda ser declarada nula. En este caso, por lo que se refiere al despido esta previsión es más severa que la previsión legal que en el art. 55.4 ET y en el art. 110 ET ya que ambos en caso de incumplimiento de los requisitos de forma entienden que el despido es improcedente y no nulo.

Por lo que se refiere al resto de las sanciones, el artículo 115.2 LPL establece como requisitos formales de obligado cumplimiento bajo pena de nulidad, la audiencia a los miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves a representantes legales de los trabajadores o a delegados sindicales, así como la audiencia previa a los delegados sindicales si la sanción recae sobre un trabajador afiliado a un sindicato.

¹⁰⁴⁶ L. MELLA MÉNDEZ, *La formalización del despido disciplinario... cit.*, pp. 414-418.

¹⁰⁴⁷ J. L. MONEREO PÉREZ y M^a. N. MORENO VIDA, "Forma y procedimientos del despido disciplinario", en AA. VV., *La reforma del Estatuto de los Trabajadores. El despido*. Tomo II, Edersa, Madrid, 1994, p. 295.

¹⁰⁴⁸ A. BENITA ARAMENDIA, "Sobre el ejercicio de la audiencia previa al sindicato contenido en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores", *Información Laboral* n^o. 4, 2005, pp. 4-5. En la jurisprudencia STS de 16 de octubre de 2001 (Ar. 2002/3073), considera insuficiente el plazo de un día pues no se permitiría cumplir con la finalidad de la audiencia previa; en relación con el plazo de la audiencia previa STS de 6 de marzo de 2001 (Ar. 2001/3169); STS de 31 de enero de 2001 (Ar. 2001/2136); STSJ de Cataluña, de 10 de marzo de 2003 (Ar. 2003/129631); STS de 7 de junio de 2005 (Recurso n^o. 5200/2003).

Ciertamente puede resultar llamativa esta diferente regulación sobre los efectos de la ausencia de formalidades entre el despido y las sanciones, si bien el fundamento se encuentra en considerar el despido como un acto extintivo de la relación laboral, apartado por tanto de la naturaleza jurídica de las sanciones¹⁰⁴⁹.

En este sentido, los tribunales han señalado que en los supuestos de despido no procede enjuiciar la actuación del trabajador, sino la licitud o ilicitud de la decisión empresarial¹⁰⁵⁰.

Aún así, la regulación convencional es más garantista para el trabajador y más limitadora para el ejercicio del poder disciplinario que en último término es una finalidad que tienen estas garantías procedimentales.

Como último requisito formal el AM se refiere a la comunicación de la sanción sobre infracciones de carácter leve a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción. Esta garantía formal de comunicación no se prevé en la ley de manera que se trata de una previsión convencional que también mejora el régimen jurídico del procedimiento disciplinario. En todo caso el AM la excluye de la consecuencia de nulidad en caso de incumplimiento, lo que parece proporcionado a la gravedad de la sanción teniendo en cuenta el elenco al que se refiere esta misma norma.

Además en los convenios de ámbito inferior es posible encontrar previsiones que se refieren a la posibilidad de que se realicen anotaciones en el expediente personal del trabajador sobre las sanciones impuestas y que quedarán canceladas en diferentes plazos según la gravedad de la infracción¹⁰⁵¹.

Los principales efectos de la anotación en el expediente de las sanciones impuestas al trabajador tienen que ver con la reincidencia a la hora de imponer otra sanción¹⁰⁵² o para valorar los méritos de un trabajador que aspira a un ascenso¹⁰⁵³.

Por último, el AM se refiere al plazo de prescripción de las faltas, lo que conlleva que también terminará el periodo para que el empresario pueda ejercitar su poder disciplinario por ese incumplimiento laboral. El plazo que se establece en el AM es el que se recoge por los convenios de ámbito inferior del sector, y es la misma que la que fija la normativa legal.

El plazo para sancionar se recoge en el artículo 60.2 ET: “las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta días”. El *dies a quo* será aquel en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos sancionables en todo su alcance¹⁰⁵⁴. En este cómputo de plazos se incluyen los días inhábiles ya que se

¹⁰⁴⁹ F. A. VALLE MUÑOZ, *El proceso laboral de impugnación de sanciones disciplinarias*, Comares, Granada, 2002, pp. 80-81.

¹⁰⁵⁰ STC 30/1992 de 18 de marzo de 1992; STC 27/1993 de 25 de enero de 1993; STS de 2 de noviembre de 2000 (Ar. 2000/9686); STS de 23 de diciembre de 1999 (Ar. 1999/1085); STS de 23 de diciembre de 1999 (Ar. 1999/10086); STS de 7 de abril de 1997 (Ar. 1997/3097).

¹⁰⁵¹ CC Toledo (2005), art. 44, establece un plazo de cancelación de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

¹⁰⁵² M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa... cit.*, p. 105, que señala que se trata de hacer una valoración de conjunto de la carrera profesional del trabajador a la hora de apreciar la gravedad de la infracción cometida.

¹⁰⁵³ M^a. A. CASTRO ARGÜELLES, *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales... cit.*, p. 307.

¹⁰⁵⁴ Sobre esto existe numerosa jurisprudencia. Entre otras: STS de 26 de marzo de 1991 (Ar. 1991/1901), STS de 27 de enero de 1990 (Ar. 1990/224); STS de 12 de febrero de 1992 (Ar. 1992/970); STS de 25 de enero de

trata de un plazo sustantivo¹⁰⁵⁵. Por lo que se refiere al “plazo de prescripción fatal” que recoge ese mismo precepto, de seis meses como máximo desde la infracción, el cómputo se inicia cuando se haya cometido la última de las infracciones sucesivas. Además, el carácter absoluto que le da la ley se matiza en el caso de que el trabajador haya ocultado maliciosamente la falta sancionable; en tal supuesto *el dies a quo* comienza en la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión¹⁰⁵⁶.

Pues bien, a pesar de la importancia del plazo de prescripción y de la posibilidad de la negociación colectiva de introducir precisiones y mejoras a la norma legal, tanto el AM de Limpieza¹⁰⁵⁷ como la mayoría¹⁰⁵⁸ de las normas convencionales del sector no pretenden introducir modificaciones en este tema y reiteran en su articulado los plazos legales sin cambio alguno.

V. CONCLUSIONES.

La conclusión más general es que efectivamente el AM de Limpiezas parece que efectivamente ha homogeneizado la regulación del régimen disciplinario en el sector de limpieza.

A salvo de esta, hay que decir que la regulación que se realiza de las faltas, en cuanto a su tipificación y concreción en aspectos concretos como la repetición de la conducta o la intencionalidad del trabajador infractor responde a los principios de proporcionalidad y tipicidad de manera bastante satisfactoria, si bien sería deseable que las cláusulas genéricas del AM que permiten incluir cualquier otro comportamiento en el elenco de faltas de que se trate no se repitiesen en los convenios colectivos de ámbito inferior, en especial en los de empresas, para evitar la inseguridad jurídica que pueden llegar a producir sacadas de su contexto. También en relación con las faltas, hay que destacar como algo positivo la ausencia en la regulación del AM de infracciones como la “trasgresión de la buena fe”, de carácter tan amplio que desvirtúan la exigencia estatutaria de establecer el elenco de faltas según su gravedad. De alguna manera se podría decir que la regulación que efectúa en AM es más “garantista” que lo que sucede en otros ámbitos.

Pues bien, en relación con las sanciones la regulación convencional también presenta elementos positivos y diferentes de la generalidad de la negociación colectiva. En este sentido destaca, en general, la ausencia de regulación de sanciones consistentes en inhabilitaciones para el ascenso o traslados forzosos. Estas sanciones suelen establecerse sin límites temporales que las hagan proporcionadas a la infracción que se pretende sancionar.

Por último, la regulación del procedimiento disciplinario no responde a las expectativas que se puedan extraer de la tipificación anterior de las faltas y las sanciones. Esto es así porque, también como excepción a la negociación colectiva en general, en el sector de la limpieza no se hace apenas referencia a la instrucción de un expediente previo a la imposición de determinadas sanciones. Esta regulación básicamente se limita

1991 (Ar. 1991/182); STSJ Andalucía, Málaga, de 23 de octubre de 1995 (Ar. 1995/3831); STSJ Galicia, de 30 de septiembre de 1999 (Ar. 1999/3230).

¹⁰⁵⁵ A. V. SEMPERE NAVARRO, “Problemas particulares sobre el poder disciplinario y las sanciones en la empresa”...*cit.*, p. 72.

¹⁰⁵⁶ *Ibidem*.

¹⁰⁵⁷ AM, art. 11.6; CC “Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud” (2006), art. 51; CC Madrid (2005), art. 50.6; CC Badajoz (2005), art. 43; CC “Seromal, S.A.” (2004), art. 53.6.

¹⁰⁵⁸ Como excepción CC “Clece, S.A.”, Irún (2005), art. 51, establece como peculiaridad frente a la norma legal que las faltas leves y graves treinta días.

a repetir lo recogido en la ley. En todo caso destaca que ante el incumplimiento de esas garantías formales que recogen los convenios, la consecuencia es la nulidad de la sanción, por lo tanto también el despido para el que la ley establece sólo la improcedencia.

Capítulo 18.

VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2005) EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE LIMPIEZAS.

La peculiar conformación del sector de limpieza y el hecho de que justamente en el año 2005 se haya dotado de un Acuerdo Marco que sirve de referente a la negociación colectiva de ámbitos inferiores al estatal, aun con el autoasignado carácter de derecho supletorio que tiene el mencionado Acuerdo Marco, hace por consiguiente que se estén produciendo ciertas modificaciones en el sector que serán mas evidentes dentro de unos años, en cuanto se culmine el proceso de estructuración del sistema de negociación colectiva en el mismo.

No obstante, resulta interesante proceder a una cierta confrontación de las instrucciones presentes en el ANC 2005 respecto de lo que son las líneas generales de la regulación de las condiciones de trabajo en el sector de limpiezas. Este esfuerzo “comparatista” entre el Acuerdo Interconfederal de encuadramiento de la negociación colectiva y los resultados concretos que ésta tiene en un sector como el de limpieza si bien en muchas ocasiones no puede plasmarse en términos útiles para la comparación, si por el contrario es interesante en algunos de los ítems a los que el AINC asigna mayor relieve.

De forma muy sintética, en el ANC 2005 se dibujan cuatro grandes áreas sensibles para la negociación colectiva: la materia salarial y los criterios en ella mantenidos, las prescripciones y orientaciones sobre el empleo, la flexibilidad interna y la cualificación profesional, que a su vez se descompone en una larga serie de puntos, toda el área de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades y, en fin, la materia de seguridad y salud en el trabajo. Este va a ser el mismo orden en el que podamos realizar algunas apreciaciones sobre el examen comparado de las orientaciones del ANC 2005 y el sistema de negociación colectiva resultante del sector de limpieza.

I. CRITERIOS EN MATERIA SALARIAL.

Uno de los elementos centrales en esta materia es el tema de los incrementos salariales. Las instrucciones que en el ANC 2005 aparecen son muy precisas y se podrían resumir en lo siguiente:

- La negociación salarial debe tener como referencia la previsión de inflación del gobierno para el año
- Pueden pactarse aumentos superiores sobre la base de los incrementos previstos de productividad.
- La cláusula de revisión salarial debe tener como referencia la previsión de la inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio.
- Fomentar la presencia mayor de los conceptos variables del salario.
- Prever en todos los convenios sectoriales cláusulas de inaplicación salarial en empresas en dificultad económica.

En líneas generales, debe señalarse que estas indicaciones han tenido acogida en el sector estudiado.

Los incrementos salariales en los convenios provinciales y autonómicos se refieren todos al IPC del conjunto del Estado, sobre la base de la previsión del gobierno para ese

año, añadiendo normalmente algún punto al mismo¹⁰⁵⁹. Esta referencia se completa con la posibilidad de que el IPC en Cataluña sea superior al estatal en el período de referencia, con lo que se adicionaría la mitad de la diferencia entre ambos resultados del coste de la vida al porcentaje del IPC estatal que rige el aumento salarial en el Convenio de Cataluña¹⁰⁶⁰. En algunos casos, sin embargo, se toma como referencia el IPC real del año inmediatamente anterior a la conclusión del convenio, al que por regla general añaden uno o dos puntos más¹⁰⁶¹. Al no referirse a la previsión de inflación del año, en los convenios colectivos que funcionan sobre el IPC real del año anterior, no se incorpora una cláusula de revisión salarial, sino que se establece un tipo de graduatoria anual en la que se determina claramente cual es el incremento para cada año en concreto¹⁰⁶².

El establecimiento de cláusulas de revisión salarial son también generales, en coherencia con estas previsiones de crecimiento salarial sobre la previsión de inflación del Gobierno. Como requisitos comunes cuentan con su carácter retroactivo y la idea básica de preservar el poder adquisitivo pactado inicialmente en el convenio, cuestión más importante si se tienen en cuenta los períodos de vigencia de los convenios, más extensos en la actualidad. En ocasiones se concreta el ámbito de la revisión sobre la base de un incremento concreto, es decir, una cifra concreta a partir de la cual funciona la revisión de los conceptos salariales básicos, liquidando la cantidad que corresponda a cada trabajador individual de una sola vez en el primer trimestre del año¹⁰⁶³. También en los casos en que el aumento salarial se ha calculado sobre el IPC vencido y no el previsto se prevén cláusulas de revisión¹⁰⁶⁴.

No sucede lo mismo sin embargo con la indicación del ANC 2005 en relación con el incremento de los complementos salariales de contenido variable, aunque es necesario recordar que el propio Acuerdo Interconfederal matiza esta orientación en atención a las diferencias existentes en la organización de las empresas y del trabajo de las diferentes ramas de actividad. En el análisis de la estructura salarial del sector (ver *supra* Capítulo 5) no aparece una tendencia a crear complementos salariales de contenido variable, salvo en lo relativo a los complementos personales, ligados a la asiduidad o a la asistencia al

¹⁰⁵⁹ Art. 29 CC de Madrid (2005), que calcula los incrementos del salario base y del plus convenio para el año 2006 sobre la base del porcentaje del IPC previsto por el Gobierno para dicho año “mas el 50 por 100 del importe resultante de aplicar un 2 por 100 de aumento a la suma de los conceptos de salario base y plus convenio vigentes en 2005”, mientras que para 2007 salario base y plus convenio se incrementarán en el porcentaje del IPC previsto mas dos puntos. La Disposición Adicional 6ª del CC de Madrid pone un ejemplo práctico de cómo deben realizarse los cálculos para el incremento de los salarios para el año 2006.

¹⁰⁶⁰ Disposición Adicional Primera del CC de Cataluña (2005), que establece esta caución dentro de la referencia del aumento a las previsiones de IPC estatal en cada uno de los años de vigencia del convenio.

¹⁰⁶¹ El art. 32 del CC de Murcia (2004) fija el incremento salarial para el 2005, 2006, 2007 y 2008 “el IPC real nacional del año anterior”, aplicable a todos los conceptos salariales reconocidos en el convenio.

¹⁰⁶² Ver, por ejemplo, Art. 5 CC de Navarra (2005), que prevé una subida del 4,2 por 100 en el año 2005, producto de sumar al incremento del IPC real para el conjunto del estado español (3,2), un punto mas, y que para el año 2006 prevé el mismo modus operandi, sumar al IPC real del estado español para 2005 u punto mas, realizando la misma operación para calcular el aumento de salarios para el año 2007, sobre el IPC real del año 2006. El CC de Toledo (2005), art. 38 , utiliza la misma técnica, sobre el IPC registrado el año anterior mas un punto, previendo sin embargo subidas de un 0,8 y 0,7 por cien respectivamente para los años 2006 y 2007.

¹⁰⁶³ El CC de Madrid (2005), prevé en tres disposiciones separadas – Disposiciones Adicionales Tercera, Cuarta y Quinta – las cláusulas de revisión para los años 2005, 2006 y 2007 respectivamente, sobre la base de los criterios señalados en el texto. El incremento previsto para desencadenar la revisión es el 3,63 % para el año 2005, 3,5 % para el año 2006, mientras que para el año 2007 la referencia es al incremento previsto por el Gobierno para aquel año mas un punto.

¹⁰⁶⁴ Es el caso del art. 39 del CC de Toledo (2005), según el cual “en el supuesto de que el IPC nacional registrase a 31 de diciembre de 2005 (publicado por el INE) fuera superior al IPC real nacional registrado a 31 de diciembre del año 2004 (publicado por el INE), se procederá a revisar las condiciones económicas del presente convenio en la cuantía que exceda del IPC real nacional de 2004 (publicado por el INE), abonándose con efectos retroactivos a 1 de enero de 2005, en una sola paga que se hará efectiva dentro del plazo de un mes desde la fecha de publicación de la revisión salarial en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo”.

trabajo, mas relacionados por tanto con la necesidad de erradicar el absentismo que con el ligamen que en el ANC se pretende entre incremento de los salarios y la productividad.

Por el contrario, los convenios colectivos reseñados si incorporan un procedimiento concreto para la inaplicación de los incrementos salariales previstos en el convenio aplicable a las empresas que se encuentran en dificultad económica. Como ya se analizó (*supra*, Capítulo 5), se contempla el descuelgue como una situación de crisis económica que debe arbitrar la Comisión Paritaria del convenio a través de un verdadero procedimiento con plazos estrictos y obligación de aportar documentos acreditativos de esta situación de pérdidas continuadas de la empresa que solicita no subir los salarios a los trabajadores a su servicio. El control de la inaplicación del convenio en materia salarial es un objetivo compartido por sindicatos y asociaciones empresariales, puesto que el descuelgue de una empresa puede dar a la misma una ventaja competitiva sobre el resto de empresas. En este sentido, se subraya que la declaración de algunos convenios colectivos sectoriales sobre un techo mínimo de remuneración por hora de trabajo como elemento básico de la competencia en el mercado de servicios funciona como un límite infranqueable para cualquier empresa y por tanto también respecto de sus expectativas en materia de descuelgue salarial. De esta forma, las cláusulas sobre repercusión en precios y prohibición de competencia desleal en el sector de limpiezas son un poderoso instrumento para controlar y restringir las capacidades de descuelgue salarial de las empresas del sector.

II. CRITERIOS SOBRE EMPLEO: CONTRATACIÓN, FLEXISEGURIDAD Y FORMACIÓN PERMANENTE.

El ANC 2005 considera uno de los temas de máxima importancia el de la creación de empleo de calidad. A partir del diagnóstico sobre la situación del mercado de trabajo español caracterizado por un insuficiente volumen de empleo y un alto nivel de temporalidad, los interlocutores sociales coinciden en la necesidad de favorecer la estabilidad en el empleo, objetivo que debe permear la negociación colectiva en su conjunto. En ese sentido, son indicaciones importantes en los procesos de negociación que se lleven a cabo las relativas a la promoción de la contratación indefinida y la paralela transformación de contratos temporales en fijos, evitando por otra parte el encadenamiento abusivo de contratos temporales. En lo que respecta a la tipología de contratos temporales, el ANC 2005 exhorta a un uso adecuado de las modalidades contractuales temporales, también a través de las ETTs, y a incrementar los contratos formativos y los contratos a tiempo parcial indefinidos y los fijos discontinuos como fórmulas mas frecuentes de encuadramiento. Por último, en esta materia de contratación, se insiste en la conveniencia de utilizar las posibilidades que brinda la nueva regulación de la jubilación parcial respecto del contrato de relevo.

Hay que señalar que en este aspecto el AM estatal del sector de limpieza (2005) no aporta elementos de desarrollo al esquema expuesto en el ANC. Como ya se ha tenido ocasión de señalar, el tema de la contratación y del empleo forma parte de las materias que, a título indicativo, los negociadores del mismo pretenden incorporar en el próximo texto del AM, que en principio deberá estar negociado a comienzos de 2007. Pero sobre este tema no existe un deber de negociar vinculado a un procedimiento de solución de las discrepancias habidas durante el mismo, como si sucede en otros dominios. De esta manera, es la negociación colectiva sectorial de nivel provincial o autonómico la que ofrece algunas líneas de desarrollo en la orientación sugerida por el ANC 2005.

En efecto, como se ha analizado con detalle *supra*, en los capítulos 2 y 3, en los convenios colectivos se incluyen reglas para favorecer la estabilidad en el empleo a través de la conversión de trabajadores temporales en trabajadores con contrato indefinido – el contrato para el fomento de la contratación indefinida - , como también se pactan cláusulas

de empleo en sentido estricto, es decir, de reserva de un tanto por ciento de la plantilla para trabajadores con contrato por tiempo indefinido y, en fin, medidas de control y restricción de la temporalidad, en especial a través de las disposiciones sobre las ETTs. Aunque no todos los convenios colectivos incorporan estos compromisos sobre el empleo estable, sí se incluyen en sectores significativos, y es previsible que paulatinamente se vaya extendiendo a una mayoría de convenios.

Por otra parte en la negociación colectiva de sector se regulan con gran detalle los tipos contractuales de duración determinada, expresando con precisión el objeto de los mismos y sus límites temporales y de contenido. De alguna manera se puede afirmar que la regulación sectorial de esta materia procura un uso adecuado de la contratación temporal del sector, sin excluir las peculiaridades evidentes del mismo, muy llamativas respecto de la utilización del contrato para obra y servicio coincidente con la duración de la contrata de servicios. Resulta sin embargo llamativo el espacio que en la negociación colectiva se asigna al contrato de relevo en el marco de la regulación de la jubilación parcial.

Pero lo que posiblemente constituye el elemento más significativo de la regulación del sistema de empleo en este sector de actividad es la clásica subrogación convencional que se produce a la extinción o término de las contrata de limpieza. Mediante este mecanismo los trabajadores de la empresa contratista saliente pasan a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, que se subroga en todos los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores, sea cualquiera la forma jurídica que adopte esta empresa, incluido las sociedades irregulares y las cooperativas, y tengan o no ánimo de lucro. Este modo atípico de adscripción es regulado con detalle en el AM de limpieza¹⁰⁶⁵ y no hay un solo convenio colectivo del sector que no lo incorpore a su articulado. Como se vio con más detalle *supra* en el Capítulo 3, a través del entramado subrogatorio se construye una garantía de estabilidad en el empleo que va más allá de la naturaleza temporal o no de los contratos individualmente acordados con los trabajadores y permite fijar una cierta continuidad del volumen de empleo en el sector al margen de la variabilidad de las soluciones de las operaciones de adjudicación de contrata de limpieza principalmente por los organismos públicos y la Administración.

En materia de estructura de la profesionalidad, el ANC 2005 entiende que es preciso adecuar y mejorar los sistemas de clasificación, cualificación y promoción profesionales, en especial potenciando la adaptación de los sistemas tradicionales de encuadramiento a los nuevos, basados en grupos profesionales y en su caso áreas funcionales dentro de ellos. Por lo demás, y en coherencia con lo anterior, la movilidad funcional se concibe como un poderoso instrumento de adaptación interna de la organización empresarial frente a los requerimientos económicos y productivos que se le plantean.

En el sector de limpiezas, sin embargo, estas orientaciones no pueden seguirse en razón de que el AM de limpiezas marca una etapa de regulación provisional de los sistemas clasificatorios, que deberán ser disciplinados de manera definitiva tras el proceso de negociación vinculada a un posible arbitraje dirimente en febrero de 2007, de forma que por el momento sigue teniendo pleno vigor el sistema tradicional de encuadramiento basado en categorías profesionales que proviene de la Ordenanza Laboral. La red de convenios sectoriales de ámbito provincial o autonómico, por otra parte, reitera este sistema clasificatorio con escasas modificaciones, como se ha expuesto *supra*, en el Capítulo 4 de este estudio.

¹⁰⁶⁵ Art. 10 AM de Limpieza (2005).

En cuanto a las facultades de movilidad funcional, el AM de Limpieza procede a transcribir literalmente el contenido del art. 39 ET en su articulado¹⁰⁶⁶, de nuevo posiblemente como producto de una situación de provisionalidad en este tema. La realización de los poderes de variación del empresario se cifran en la práctica negocial de que se dispone fundamentalmente en las reglas para solventar los conflictos surgidos por el desempeño de funciones de superior e inferior categoría.

En lo que se refiere a tiempo de trabajo, el capítulo V del ANC realiza unas breves directrices sobre la regulación del tiempo de trabajo, de su flexibilidad y de los objetivos que deben cumplirse con dicho uso flexible del tiempo. Una gestión flexible del tiempo a través de su distribución irregular en aras de conseguir satisfacer, por un lado, las necesidades empresariales de adaptación a los cambios del mercado; por otro, cubrir las necesidades de los trabajadores (conciliación de la vida familiar y laboral).

Del lado de los objetivos empresariales, ya se ha puesto de manifiesto cómo el uso flexible del tiempo de trabajo permite a las empresas del sector atender las necesidades de servicio de las empresas cliente. La prestación de servicios, durante las veinticuatro horas del día y siete días de la semana, se realiza en el sector a través de la fijación de turnos rotatorios y flexibles, que a su vez condicionan la posibilidad del trabajador de conciliar vida personal y profesional. En este sentido, la valoración sobre el seguimiento del ANC debe ser crítica, en cuanto que una parte de los objetivos proclamados en el acuerdo interconfederal no se ven satisfechos en la regulación convencional del sector.

En lo relativo a la formación, es sabido que el ANC 2005 entiende que la negociación colectiva puede contribuir a facilitar el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el actual marco regulador de la formación continua y contribuir, en el nivel que corresponda, sector o empresa, definiendo criterios respecto a las acciones formativas, sobre todo las dirigidas a aquellos colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y a quienes tienen un menor nivel de cualificación, las iniciativas y colectivos prioritarios, el desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación, y las referencias formativas en relación con la clasificación y movilidad, o la mejora de la calidad de las acciones formativas, entre otras cuestiones.

Sin embargo, y como sucede por otra parte en otras ramas de producción, en el sector de limpieza se canaliza el tema de la formación continua, dirigida a los trabajadores en activo, a través de los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal que abordan de manera monográfica esta cuestión desde 1992, sin que el nuevo modelo que expresa el RD 1046/2003 de 1 de agosto haya tenido consecuencias significativas en esta forma de abordar el tema. En efecto, constituye una práctica extendida la de considerar segregado del cuerpo de la negociación colectiva “ordinaria” el tema de la formación profesional, que se desplaza al Acuerdo Interprofesional al que los diferentes sectores se adhieren y del que aprovechan sus acciones formativas. De esta manera, en el sector de limpieza la incorporación de esta problemática a la regulación jurídica de las relaciones laborales en el mismo se realizó mediante la adhesión de los representantes empresariales y sindicales al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua en 1997 y en el 2001.

De hecho en el AM de Limpieza del 2005 no se aborda el tema de la formación continua, que sin embargo se incluye entre los contenidos posibles en el tercer grupo de materias que enuncia en el Preámbulo del mismo, posiblemente porque su tratamiento en un acuerdo interprofesional del art. 83.3 ET excusaba su tratamiento pormenorizado en el AM estatal. En la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial o autonómico se realizan adhesiones explícitas a los ANFC estatales y declaraciones generales sobre la importancia de estas acciones formativas, creándose organismos especializados de base

¹⁰⁶⁶ Art. 18 AM de Limpieza (2005).

paritaria que garantizan la conexión entre estas acciones formativas y las necesidades del sector, y algunos preceptos en los que se regulan ciertos derechos del trabajador individualmente considerado en materia de formación profesional, pero sin que ello suponga un desarrollo muy preciso de lo preceptuado en el art. 23 ET, como puede comprobarse del análisis detallado que sobre estas cuestiones se realiza *supra* en el Capítulo 3 de este estudio.

III. CRITERIOS SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

La óptica predominante en las declaraciones de la negociación colectiva sectorial sobre este aspecto, extiende la prohibición de un tratamiento discriminatorio a las prescripciones de tutela de la maternidad de la mujer trabajadora además de las situaciones de posible trato desigual en el acceso al empleo y selección en la contratación o en la promoción interna hacia trabajos cualificados y la consecución del principio de salario igual por trabajo de igual valor¹⁰⁶⁷. Es una aproximación muy correcta al fenómeno, pero al margen de su planteamiento, lo cierto es que el tratamiento que en los convenios colectivos se da a la maternidad se suele centrar en los aspectos preventivos de la salud, y se incluye normalmente en el capítulo del convenio destinado a tratar la prevención de riesgos laborales o la salud laboral, mientras que la otra vertiente del problema se suele encontrar en el elenco de interrupciones y suspensiones de la actividad laboral.

Otro tema que se aborda, y con cierta extensión, es el derecho de los trabajadores a poner en práctica nuevos modelos de convivencia familiar¹⁰⁶⁸, lo que comúnmente se denomina la problemática de las parejas de hecho. En la negociación colectiva este término es sinónimo de uniones estables, con frecuentes remisiones a la obligación que éstas tienen, para ser reconocidas, de convivencia habitual y empadronamiento en el mismo domicilio e inscribirse en el registro oficial correspondiente de parejas de hecho¹⁰⁶⁹. Dados los términos en los que se reconoce el derecho y la referencia a la inscripción en los registros oficiales como parejas de hecho, bajo este término están incluidas tanto las parejas heterosexuales como las del mismo sexo. Este reconocimiento sirve, en términos generales, para tener derecho a los beneficios – licencias y permisos fundamentalmente- a las que da derecho el matrimonio y el parentesco legal.

Son muchos los convenios del sector que regulan la situación de acoso sexual. En una gran parte de ellos, este tema se incluye en la parte destinada a la tutela de la salud laboral. En ello la negociación colectiva no hace sino seguir una línea de tendencia muy marcada política y sindicalmente que cuenta también con importantes aportaciones doctrinales. Las líneas de tratamiento se ajustan a los puntos que sobre este tema se acordó en el ANC del 2003, aunque no suelen incorporarse a la negociación colectiva protocolos de seguridad o protección frente a este tipo de riesgo, y parece que la preocupación de los sujetos negociadores no descansa tanto en la prevención sino en el aspecto punitivo respecto del infractor.

Por último, y junto a la regulación bastante extendida del acoso sexual, se va introduciendo tímidamente el tratamiento convencional del acoso moral o, como señala el único convenio que se ha ocupado del tema en el sector de limpieza hasta el momento, el acoso psicológico en el trabajo¹⁰⁷⁰. El tratamiento del tema es muy extenso, de manera que

¹⁰⁶⁷ Es interesante destacar que el art. 25 CC de Valencia (2001), definía la condición de la maternidad “en el ámbito laboral”, como un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales”

¹⁰⁶⁸ Dice el art. 30 bis del CC de Valencia (2001) que la regulación de las parejas de hecho viene dada “por la realidad social cambiante en materia familiar producida recientemente en nuestro país”.

¹⁰⁶⁹ Art. 21 CC de Murcia (2004) ; art. 43 CC de Huelva (2004).

¹⁰⁷⁰ Art. 47 CC de Melilla (2005)

en primer lugar se define el concepto de acoso laboral, a continuación se determinan los motivos por los que este tipo de conducta tiene elementos de intenso desvalor social, y a continuación se realiza una declaración de principios en los que asoman algunos compromisos genéricos y un proyecto de regulación de un protocolo de prevención que debe elaborar la comisión paritaria del convenio. Es sin embargo importante resaltar el carácter pionero del sector de limpieza en este punto, puesto que no es frecuente que éste asome a la negociación colectiva.

IV. CRITERIOS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Las recomendaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2005) en materia de salud laboral (Capítulo VII) están en consonancia con las últimas reformas de la normativa de prevención de riesgos laborales. Concretamente, Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y R.D. 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Aspectos tales como la integración de la prevención relativa a la obligación de llevar a cabo el empresario la actividad preventiva en la empresa (art. 2.1 Ley 54/2003), haciendo copartícipes a todas las estructuras jerárquicas de ésta. La regulación convencional del sector sigue de cerca dicha directriz haciendo hincapié particularmente en la integración de la prevención de todas las capas de la empresa.

Para los trabajadores, los convenios colectivos proponen numerosas acciones formativas, a nivel general y específico, que permitan a estos la interiorización de la llamada cultura preventiva además de permitir la colaboración de los trabajadores en la lucha contra la siniestralidad laboral.

Por el lado empresarial, se ha detectado la preocupación de los diferentes sujetos negociales por el rastreo de los riesgos presentes en la actividad productiva. Para ello, tanto la evaluación de riesgos (planificación de la actividad preventiva) como la vigilancia de la salud son los dos instrumentos convencionales más recurrentes en materia de salud laboral.

Otras materias, siempre relativas a la prevención de riesgos laborales, a destacar por el buen tratamiento dispensado en los convenios colectivos son la información y consulta, dotación de un crédito específico para la representación legal de los trabajadores en materia de salud laboral (delegado de prevención). Aspectos estos que se alinean con las guías recogidas por el ANC.

Un tema fundamental que merece un poco de más atención es el relativo a las obligaciones derivadas de la coordinación de actividades empresariales. El grado de seguimiento de los convenios colectivos frente al cumplimiento del R.D. 171/2004 es relativo. Sin querer hacer valoraciones atrevidas al respecto, se debe considerar un aspecto fundamental como es la interiorización de la norma por los sujetos negociales. Hay que tener en cuenta a la hora de emitir una valoración sobre el seguimiento de los convenios colectivos respecto de esta materia contenida en el ANC la fecha de entrada en vigor de la norma reglamentaria y la fecha de negociación de los convenios colectivos. Los convenios colectivos más recientes son de diciembre de 2005, por lo que el tiempo transcurrido parece poco para poder formarnos una idea sobre este tema. A pesar de que las obligaciones recogidas en el Real Decreto no varían en exceso de las contenidas en el art. 24 LPRL respecto de los empresarios titulares del centro de trabajo donde confluyen trabajadores de dos o más empresas. En este sentido, los convenios colectivos, conscientes de la particular caracterización del sector, recogen las obligaciones pertinentes en esta materia.

Capítulo 19

FUENTES UTILIZADAS

A continuación se detallan los convenios colectivos utilizados para el estudio del sector de Limpiezas pública y privada de Edificios y Locales. La metodología seleccionada para la compilación de los convenios colectivos atiende al territorio y la fecha de entrada en vigor.

ESTATAL

- Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 14 de septiembre del 2005)

AUTONÓMICOS

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Comunidad Madrid, de 13 de enero de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales, (BO. Comunidad Madrid, de 16 de julio de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO Illes Balears, de 3 de mayo de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Illes Balears, de 29 de octubre de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Navarra, de 19 de mayo de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Navarra, de 22 de agosto de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Navarra, de 22 de junio de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. La Rioja, de 6 de septiembre de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. La Rioja, de 30 de julio de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Principado, de Asturias de 1 de diciembre de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Aragón, de 1 de marzo de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Ceuta, de 2 de abril de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. País Vasco, de 6 de mayo de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Cantabria, de 5 de julio de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Murcia, de 17 de julio de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Melilla, de 15 de julio de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (DO. Cataluña, de 13 de enero de 2006)

PROVINCIALES

- Galicia:

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales A Coruña (DOG, de 14 de febrero de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Ourense (DOG de 16 de julio de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Ourense (DOG de 4 de agosto de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Pontevedra (DOG de 14 de agosto de 2003)

- Castilla León:

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Palencia (BO. Palencia de 23 de diciembre de 2002)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Burgos, de 20 de febrero de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Segovia de 23 de mayo de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Soria, de 5 de diciembre de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. León, de 7 de abril de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Zamora, de 5 de julio de 2004)

- Cataluña:

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Barcelona (DOGC de 20 de junio de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Tarragona (DOGC de 14 de julio de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Girona (DOGC de 30 de julio de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Lleida (DOGC de 1 de agosto de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales Tarragona (DOGC de 25 agosto de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales Girona (DOGC de 10 de septiembre de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales Lleida (DOGC de 15 de septiembre de 2004)

- País Vasco:

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Álava, de 29 de agosto de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Guipúzcoa, de 7 de noviembre de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Guipúzcoa, de 22 de julio de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Guipúzcoa, de 20 de junio de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Bizakaia, de 5 de octubre de 2004)

- Aragón:

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Teruel, de 16 de marzo de 2004)

- Extremadura:

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Badajoz (DO. Extremadura, de 5 de enero de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales Badajoz (DO. Extremadura, de 25 de agosto de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales Cáceres (DO. Extremadura, de 3 de mayo de 2005)

- Castilla- La Mancha:

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Cuenca, de 2 de julio de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Albacete, de 4 de agosto de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Albacete, de 30 de mayo de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Guadalajara, de 22 de agosto de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Ciudad Real, de 31 de marzo de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Toledo, de 22 de noviembre de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Ciudad Real, de 7 de diciembre de 2005)

- Andalucía:

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales Comerciales (BO. Cádiz, de 29 de julio de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Sevilla, de 16 de octubre de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Córdoba, de 29 de octubre de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Almería, de 19 marzo de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Jaén, de 29 de junio de 2004)
- Convenio Colectivo de Agencias de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Huelva, de 22 de septiembre de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Málaga, de 27 de octubre de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Granada, de 13 de junio de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Granada, de 3 de enero de 2006)

- Comunidad Valenciana:

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Castellón, de 4 de febrero de 2003)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Alicante, de 17 de diciembre de 2004)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Valencia, de 17 de febrero de 2001)

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Valencia, de 29 de septiembre de 2005)
- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Valencia, de 6 de octubre de 2005)

- Islas Canarias:

- Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales (BO. Tenerife, de 25 de junio de 2003)

EMPRESA

- Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat, S.A. (Colegios y Centros Públicos de Sant Boi de Llobregat), DOGC 24 de marzo de 2003
- Servex, S.A. (Centro Hospitalario San Pedro de Alcántara), BO de Cáceres, de 5 agosto de 2003
- Maconsi, S.L. (Centros Residenciales Docentes e IES Manoel Antonio de Vigo), DOG 3 de septiembre de 2003
- Serlima, S.A. (Hospital Universitario "Virgen del Rocío"), BO de Sevilla, 25 de septiembre de 2003
- Vulcarol, S.L. (Mina de Endesa nas Pontes de García Rodríguez), DOG de 8 de octubre de 2003.
- Limpiezas Domiciliarias Lucenses, S.L. (Centro Rehabilitador San Rafael en Castro de Ribeiras de Lea), DOG de 22 de octubre de 2003.
- Servicios Extremeño, S.A. (Centro Hospitalario "Virgen del Puerto" de Plasencia), DOE de 11 de noviembre de 2003.
- Jofra S.A. (Hospital de La Merced de Osuna), BOS de 27 de febrero de 2004.
- Limpiezas Pisuerga Grupo Norte SA, (Hospital Nicolás Peña), DOG de 15 de abril de 2004.
- Maconsi, S.L. (Centros Residenciales Docentes e IES Manoel Antonio de Vigo), DOG 28 de mayo de 2004
- Centro de Limpiezas Industriales, S.A. (Hospital "Severo Ochoa"), BOCM de 31 de mayo de 2004
- Limpiezas Ortiz, S.L., BOCM de 31 de mayo de 2004
- Maconsi, S.L. (Centro Residenciales Docentes e IES Manoel Antonio de Vigo), DOG de 9 de septiembre de 2004
- Seromal, S.A. (), BOCM de 11 de septiembre de 2004
- Clece, S. A. (Hospital "Costa de Burela"), DOGA de 3 de diciembre de 2004
- Limpieza de Centros Sanitarios (Servicio Aragonés de Salud), BOA de 23 de enero de 2006.
- Servicio de Limpieza de Osakidetza (Centros Hospitalarios del País Vasco), BO. País Vasco, de 5 de mayo de 2005.

Capítulo 20

VALORACION CRÍTICA

I. CONSIDERACIONES GENERALES

El estudio de la negociación colectiva tiene sus propias pautas. No se puede examinar la producción de la autonomía colectiva sin tener en cuenta el peso de la tradición, los hábitos adquiridos, y el sistema de relaciones existente entre los sujetos sociales representativos y éstos con los poderes públicos. A su vez, la construcción desde la norma estatal del marco institucional de la negociación colectiva ofrece ciertas tensiones fácilmente apreciables entre el propio sistema convencional y las orientaciones – en uno u otro sentido – que sobre él quiere realizar la norma estatal. A ello se une que la doctrina científica actúa respecto de la negociación colectiva como si se trataran de normas de origen estatal y público, obviando su carácter de compromiso y su estricto ámbito profesional. Es importante por consiguiente más explicar la negociación colectiva – lo que desde luego lleva consigo una determinada mirada crítica sobre la misma – que analizar lo que no ha hecho, los defectos o las omisiones de esta forma de producción del derecho. Por otra parte ya en otro Capítulo se ha realizado un ejercicio de comparación entre el promedio de negociación colectiva del sector y las orientaciones del ANC 2005. En él evidentemente se han suministrado también pautas valorativas que no se van a reiterar ahora.

Es partiendo de estas coordenadas como en este estudio hemos agrupado algunas reflexiones marginales al examen de la regulación de las relaciones laborales en el sector de limpieza de edificios y locales. Comparten todas ellas el carácter de críticas, pero su intensidad y su alcance son bien diferentes, como se verá a continuación.

Agruparemos estas valoraciones críticas temáticamente, sobre la base de las materias que han merecido las observaciones que a continuación pasamos a enumerar.

II. TIEMPO DE TRABAJO

La valoración crítica en cuanto a la regulación del tiempo de trabajo del sector se puede resumir en dos cuestiones. Una, de carácter general, como es la satisfacción de los intereses de los trabajadores de conciliar vida personal y profesional a través de la llamada flexibilidad interna; otra, más específica como es la regulación de la retribución de las horas extraordinarias.

La construcción desde la normativa laboral –sobre todo, convencional- de la búsqueda de un equilibrio entre la vida profesional del trabajador y la personal, a la par de la satisfacción de los intereses empresariales de flexibilización de esta institución, merece algunas consideraciones críticas.

La primera de ellas, la difícil articulación en sede convencional de mecanismos de satisfacción de intereses empresariales y de los trabajadores. Del lado empresarial, ya se puso de manifiesto, la consecución de sus objetivos permitiendo atender las demandas de las empresas cliente. Sin embargo, del lado de los trabajadores la regulación convencional del tiempo de trabajo es bastante lineal, no tiene en cuenta la relación entre las diversas facetas del tiempo de trabajo (duración de la relación laboral, tiempo de la prestación de trabajo y biografía laboral). La convivencia de estos aspectos del tiempo de trabajo a través de su regulación es fundamental en orden a satisfacer aquel objetivo de conciliación de la vida profesional y personal.

La segunda valoración crítica, más bien ilegalidad manifiesta, es la referida a la regulación que algunos convenios colectivos realizan en torno a la retribución de las horas extraordinarias. En concreto, se han detectado convenios que fijan el valor de la hora extra en un fijo a tanto alzado¹⁰⁷¹, sin atender al valor de la hora ordinaria. Por lo que a la vista de la regulación legal, art. 35. LET, donde se establece que el valor de la hora de trabajo extra no puede en ningún caso ser inferior al de la hora ordinaria. Con este tipo de regulaciones, el establecimiento de un fijo, no se asegura el cumplimiento del mandato legal. Nótese, por ejemplo, las diferentes tarifas de la hora ordinaria de trabajo según categoría profesional. Por tanto la valoración crítica se debe traducir en la nulidad de este tipo de regulación de la retribución de las horas extraordinarias.

III. REGULACIÓN DE PODERES EMPRESARIALES

En el análisis de los convenios llama la atención la falta de sistematicidad en la ubicación de las materias y de uniformidad conceptual. Rúbricas tales como “movilidad del personal y cobertura de vacantes”¹⁰⁷², “cambio de puesto de trabajo”¹⁰⁷³, “trabajo de superior categoría” en el mismo convenio y distinto epígrafe, muestran la dispersión y poca uniformidad al tratar temas pertenecientes a la misma materia. En bastantes ocasiones se trata de manera genérica el término de movilidad sin desglosarlo en los tipos que legalmente existen¹⁰⁷⁴.

En otras ocasiones sólo se hace referencia a “vacantes” o a “traslado de personal,”¹⁰⁷⁵, sin más mención a la figura de la movilidad en su concepto acuñado legalmente. Otros como “localidad y desplazamientos”, “traslados”, “realización de tareas de categoría superior”, “realización de tareas de categoría inferior”, “movilidad del personal y cobertura de vacantes”¹⁰⁷⁶, “movilidad de personal”¹⁰⁷⁷ ó “movimientos de personal”¹⁰⁷⁸, desarrollan tanto la figura de movilidad geográfica como la funcional.

Sería por tanto conveniente una mayor atención de los negociadores a estos aspectos sistemáticos y de presentación de los contenidos regulativos, que de esta manera permitiría una mejor información y comprensión de lo regulado.

IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La valoración crítica que se realiza en este apartado está íntimamente relacionada con una de las características del sector, la feminización de éste, en consonancia con uno de los principios de la acción preventiva que inspira esta normativa: la adaptación del trabajo a las personas (art. 15.1d) LPRL).

En el análisis realizado en el capítulo 8 se puso de relieve cuáles son las medidas adoptadas teniendo en cuenta la feminización del sector. Allí se señalaron como tales, la protección de la trabajadora embarazada y la protección frente al acoso sexual. Esta perspectiva del principio de la adaptación del trabajo a la persona parece ser bastante

¹⁰⁷¹ Por ejemplo, el CC para la provincia de Segovia (2003), establece el valor de la hora extraordinaria en 6,05 euros; el CC para la provincia de Guadalajara (2003), en 5,68 euros o; el CC para la provincia de Pontevedra (2003), en 5,68.

¹⁰⁷² Art. 22 del CC de Cataluña (2005).

¹⁰⁷³ Art. 21 del CC para limpieza de edificios y locales de centro no hospitalario Granada (2005)

¹⁰⁷⁴ Art. 21 del CC para limpieza de edificios y locales de centro no hospitalario Granada (2005), art. 19 del CC de Madrid (2005).

¹⁰⁷⁵ Art. 21 del CC de Ciudad Real (2005).

¹⁰⁷⁶ Art. 22 del CC de Cataluña (2005).

¹⁰⁷⁷ Art. 16 del CC de Asturias (2003), art. 27 CC de Burgos (2003). En el art. 30 del CC de Zaragoza (2005), bajo el epígrafe de movilidad de personal reenvían a la empresa y representantes sindicales de los trabajadores el estudio de posibles soluciones de los problemas derivados de la movilidad de los trabajadores.

¹⁰⁷⁸ Capítulo V del CC de Córdoba (2003)

limitada, ya que solo se toman en consideración los aspectos reproductivos y sexuales de la mujer. El resto de aspectos que pueden incidir en la producción de daños a la salud de las trabajadoras¹⁰⁷⁹, la doble jornada (laboral y doméstica), características físicas y riesgos biológicos, etc, no se recogen en la regulación convencional del sector.

Por tanto, para concluir, parece un poco incompleto y sesgado el tratamiento dispensado por los convenios colectivos en materia de salud laboral respecto de las trabajadoras.

V. PODER DISCIPLINARIO

Son numerosos los convenios colectivos de diferentes ámbitos que no toman en consideración esta posibilidad de regular el poder disciplinario según sus propias y peculiares necesidades y directamente lo ignoran sin hacer ninguna alusión al respecto¹⁰⁸⁰; en esa situación, como se ha señalado, será de aplicación directa el AM de Limpieza.

Además, en el AM de Limpiezas no se recoge literalmente la falta de “rendimiento del trabajo normal o pactado”, ni la “trasgresión de la buena fe contractual” ni “el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”, infracciones clásicas en la regulación convencional e importadas del artículo 54.2 ET que se pueden considerar el “cajón de sastre” en donde encuentra justificación para sancionar el empresario ante actuaciones no tipificadas y que despojan de toda seguridad jurídica al régimen disciplinario. Estas previsiones sí aparecen en otros convenios del sector¹⁰⁸¹.

En todo caso, el propio AM introduce cláusulas genéricas y abiertas a todo tipo de conducta que se pueda incluir en las que se han tipificado, sin embargo, como ya se señaló esta regulación obedece su propia naturaleza de supletoriedad. Además esta generalidad se ve limitada por la misma norma que señala que cualquier otra conducta que se considere como infracción tiene que ajustarse a “los términos del primer párrafo del presente artículo”, a las normas aplicables en cada ámbito y a las obligaciones recogidas en el propio AM.

A pesar de esto, tampoco este sector de actividad se escapa de una regulación de faltas con una descripción general e imprecisa al utilizar expresiones de significado indeterminado y ambiguo como “perjuicio de consideración”¹⁰⁸², “daño grave a la empresa”¹⁰⁸³, “pequeños descuidos en la realización del trabajo”¹⁰⁸⁴, “datos de reserva obligatoria”¹⁰⁸⁵, “escándalo notorio”¹⁰⁸⁶, etc., que van a introducir confusión a la hora de interpretarlas.

En todo caso, en el ámbito convencional no se distingue entre “reincidencia” y “reiteración” como sí lo hace la legislación penal¹⁰⁸⁷; en los convenios colectivos, en

¹⁰⁷⁹ Por todos, T. PEREZ. DEL RIO y A. BALLESTER PASTOR, *Mujer y Salud Laboral*. La Ley, Madrid, 1999.

¹⁰⁸⁰ CC La Rioja (2005); CC Illes Balears (2005); CC “Contratas de Limpieza de Centros Educativos Dependientes del Departamento de Educación, Universidades e investigación del Gobierno Vasco, UPV/EHU e IVEF” (2000); CC Ciudad Real (2005); CC Lugo (2005); CC Granada (2005); CC “Centro de Limpiezas Industriales, S.A.” (CLISA), Hospital “Severo Ochoa” (2004); CC “Clece, S.A.”, Hospital “Costa de Burela” (2004); CC “Vulcarol, S.L.”, Mina de Endesa “As Pontes de García Rodríguez” (2003).

¹⁰⁸¹ CC Cataluña (2006); CC Valladolid (2005); CC “Clece, S.A.” Irún (2005).

¹⁰⁸² CC Madrid (2005), art. 50.1, c).

¹⁰⁸³ CC “Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud” (2006), art. 49.1, f).

¹⁰⁸⁴ CC Cataluña (2006), art. 45.5.

¹⁰⁸⁵ CC Valladolid (2005), art. 37.

¹⁰⁸⁶ CC Badajoz (2005), art. 37.

¹⁰⁸⁷ La reincidencia es una circunstancia agravante de la responsabilidad penal que consiste en que el reo ha sido condenado con anterioridad por un delito comprendido en el mismo título del Código Penal, siempre que sea de la misma naturaleza que el que se le imputa. Sin embargo, la reiteración, también puede ser una

general, se utiliza indistintamente la expresión “reincidencia” para todos los supuestos¹⁰⁸⁸ aunque sería más correcto hablar de “reiteración” ya que se trata de una circunstancia agravante derivada de anteriores infracciones sancionadas que no deben de ser obligatoriamente idénticas.

Por último, sobre la tipificación de las faltas hay que decir que el propio AM y casi todos los convenios colectivos del sector se refieren al “acoso sexual, moral o psicológico” como falta muy grave. Incluso hay convenios que no se ocupan de la regulación del poder disciplinario y, sin embargo, dedican un artículo específico para regular el acoso sexual al que se refieren como falta muy grave¹⁰⁸⁹. De esta manera la regulación convencional cubre el vacío normativo que ha dejado el legislador cuando estableció la nueva causa de despido del artículo 54.2, h) ET y no se refirió al acoso moral ni al sexual. Llama la atención y es criticable que algún convenio legitime esta capacidad sancionadora en normativa derogada¹⁰⁹⁰.

Esta regulación es muy acertada porque al no referirse a otro tipo de sanciones que son frecuentes en la negociación colectiva, como el traslado forzoso y las prohibiciones o limitaciones para el ascenso, no se plantean los problemas de proporcionalidad de la sanción, en tanto que éstas dos pueden suponer una verdadera modificación de las condiciones de trabajo que no puede llevarse a cabo de manera unilateral por el empresario.

Existe alguna excepción como es la cláusula de traslado forzoso sin determinar la duración de la sanción¹⁰⁹¹.

Pues bien, el AM de Limpiezas establece una regulación escasa y repetitiva en esencia de los requisitos exigidos por el legislador. En general, este esquema se reproduce en la regulación de los convenios de ámbitos inferiores. En especial llama la atención que no se mencione tan siquiera (como hace algún convenio de ámbito inferior¹⁰⁹²) la necesidad de instrucción de un expediente disciplinario previo.

El AM señala que el incumplimiento de los requisitos antes señalados hará que la sanción pueda ser declarada nula. En este caso, por lo que se refiere al despido esta previsión es más severa que la previsión legal que en el art. 55.4 ET y en el art. 110 ET ya que ambos en caso de incumplimiento de los requisitos de forma entienden que el despido es improcedente y no nulo.

Pues bien, a pesar de la importancia del plazo de prescripción y de la posibilidad de la negociación colectiva de introducir precisiones y mejoras a la norma legal, tanto el AM de

circunstancia agravante, pero deriva de anteriores condenas del reo por delitos de índole diversa del que se juzga. *Vide* F. MUÑOZ CONDE y M. GARCÍA ARÁN, *Derecho Penal. Parte general*, 5ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pp. 508- 512.

¹⁰⁸⁸ El art. 11.2, h), AM Limpiezas recoge esta cláusula pero además su redacción es especialmente adecuada porque se refiere a “reiteración o reincidencia”.

¹⁰⁸⁹ CC Zaragoza (2004), art. 37; CC Valencia (2005), art. 41.

¹⁰⁹⁰ CC Badajoz (2005), art. 41, señala literalmente “corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Procedimiento Laboral y en esta Ordenanza”.

¹⁰⁹¹ CC Badajoz (2005), art. 42, c), que se establece el “traslado forzoso a otra localidad” sin mayor concreción; CC “Maconsi, S.L.”, centro residencial docente e IES “Manuel Antonio” (2003), art. 34.3, que también se refiere al “traslado forzoso sin indemnización”; este mismo convenio, señala otra que podría cuestionarse, la “inhabilitación para el ascenso por un periodo máximo de dos años”, sin embargo en este caso se establece un límite temporal más o menos razonable y respetuoso con el derecho a promoción del trabajador (en la negociación colectiva esta sanción alcanza como norma un límite de hasta cinco años).

¹⁰⁹² CC “Clece, S.A.”, Irún, art. 51, *in fine*. Es una excepción dentro de la regulación del sector y realmente se limita a repetir lo que establece el art. 68, a) ET y el art. 10.3 LOLS, ampliándolo para cualquier tipo de falta.

Limpieza¹⁰⁹³ como la mayoría¹⁰⁹⁴ de las normas convencionales del sector se limitan a reiterar, innecesariamente, los plazos legales.

VI. SOBRE LA REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN.

Las jubilaciones anticipadas tienen una notable presencia en la negociación colectiva del sector, pero es de destacar que su operatividad queda circunscrita a los márgenes que le dejan el art. 161.3 y la Disposición Adicional 3ª LGSS, a las que sólo se refieren algunos convenios, pero no todos, es más, solo una minoría lo hace.

En general las previsiones contenidas en los convenios estudiados establecen “premios” a tanto alzado en el momento de la jubilación anticipada, de tal modo que quienes se jubilen antes (sesenta años como mínimo) tendrán derecho a una cantidad mayor. Esta práctica va en dirección contraria a la de desincentivar las jubilaciones anticipadas que se hace en el art. 161 LGSS mediante la introducción de coeficientes reductores de la pensión en relación con el momento de la jubilación, cuanto más joven más alto será el coeficiente reductor. También va en dirección contraria a las *Directrices para la políticas de empleo (2005-2008)* contenidas en la *Comunicación del Presidente de la Comisión, de 12 de abril de 2005*, según las cuales en la Unión europea hay que aumentar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55 a 64 años).

¹⁰⁹³ AM, art. 11.6; CC “Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud” (2006), art. 51; CC Madrid (2005), art. 50.6; CC Badajoz (2005), art. 43; CC “Seromal, S.A.” (2004), art. 53.6.

¹⁰⁹⁴ Como excepción CC “Clece, S.A.”, Irún (2005), art. 51, establece como peculiaridad frente a la norma legal que las faltas leves y graves treinta días.