



# La negociación colectiva en el sector del metal

Actualización 2008

Santiago González Ortega  
M<sup>a</sup> Gema Quintero Lima



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA GENERAL  
DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL  
DE TRABAJO

COMISIÓN CONSULTIVA  
NACIONAL DE CONVENIOS  
COLECTIVOS

NIPO: 790-09-087-7

**Estudio actualizado sobre la Negociación Colectiva en  
el Sector del Metal**

**(Actualización 2008) \***

**COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS  
COLECTIVOS**

**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

NIPO: 790-09-087-7

*(\*) (Actualización del Estudio realizado en 2004)*

**ESTUDIO ACTUALIZADO SOBRE  
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL  
SECTOR DEL METAL**

**(Actualización 2008)**

***Autores:***

**Santiago González Ortega**  
*Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
de la Universidad Pablo de Olavide*

**M<sup>a</sup> Gema Quintero Lima**  
*Profesora Visitante de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
de la Universidad Carlos III de Madrid*

INTRODUCCION. ....	5
I.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL). ....	7
1.- Niveles negociales y estructura de la negociación colectiva....	7
1.1- El sector del Metal con anterioridad al Acuerdo sobre Estructura de la Negociación colectiva para la industria del Metal de 1998. ....	7
1.2- El Acuerdo sobre Estructura de la Negociación colectiva para la industria del Metal de 1998. ....	8
1.3.- Acuerdo Estatal del Sector del Metal de 2006 y su renovación en 2008. ....	14
1.4.- La resolución de la concurrencia de convenios y la articulación de la negociación colectiva desde los propios convenios vigentes del sector. ....	16
2.- Ámbito funcional.....	16
2.1.- Industrias Siderometalúrgicas. ....	16
2.2.- Subsectores de la industria siderometalúrgica ....	19
2.3.- Industria Metalgráfica. ....	20
3.- Ámbito temporal.....	20
II.-INGRESO EN LA EMPRESA (PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACION LABORAL). ....	22
1.-Reglas de Ingreso.....	22
2. Periodo de prueba.....	23
3.- Contratación.....	25
III.-POLITICA DE EMPLEO (PLURIEMPLEO, SUCESION DE CONTRATAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL). FORMACIÓN. ....	33
1.- Políticas de empleo.....	33
2.-Formación.....	44
IV.- CLASIFICACION PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL. ....	50
1.- Clasificación profesional.....	50
2.- Movilidad Funcional.....	56
V.- RETRIBUCIONES (SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES). ....	62
VI.- TIEMPO DE TRABAJO (JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO A TURNOS, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS). ....	68
VII.- DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR (IGUALDAD DE TRATO Y OTROS). ....	76
VIII.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ....	83
IX.- PROTECCIÓN SOCIAL (SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL). ....	91
X.- MOVILIDAD GEOGRAFICA. ....	100
2.- Traslados.....	107
XI.- MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. ....	109
XII.- SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS. ....	110
1. Suspensiones.....	110
2. Excedencias.....	111
XIII.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	117
XIV. DERECHOS COLECTIVOS ....	123
XV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. ....	128
XV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. ....	128
XVI. COMISIÓN PARITARIA. ....	133
XVII. OTRAS DISPOSICIONES (RÉGIMEN DISCIPLINARIO...).	138
XVIII. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR. ....	145
XIX. VALORACIONES FINALES. ....	149
XX. ANEXOS. ....	160

## INTRODUCCION.

El objeto de este estudio es proceder a una revisión actualizada del estado de la negociación colectiva en el sector del Metal. Ya en el año 2000 se publicó el estudio inicial, elaborado por los Profres. Dr. Santiago González Ortega, Henar Merino Senovilla y Manuel Correa Carrasco. Pues bien, desde el año 2005, hasta el año 2008 un grupo de trabajo parcialmente distinto del anterior (que se compone de los Profres. Dr. Santiago González Ortega, y M<sup>a</sup> Gema Quintero Lima) ha tratado de supervisar la evolución negocial del Sector para, en este momento, poder ofrecer algunas conclusiones.

Es necesario hacer esta aclaración previa porque, como se observará en los capítulos sucesivos, se ha seguido un esquema de trabajo y una metodología expositiva semejante, que responde a la propia naturaleza de este Estudio de Actualización. De este modo, en efecto, en los distintos capítulos, se ha partido del estado de la cuestión en el año 2000, fecha en la que se publicó el estudio inicial del sector. Este punto de partida ha servido para, en un segundo momento, poder exponer cual sea la situación actual a fecha 2008<sup>1</sup>, y asimismo, valorar cuales han sido las líneas de tendencia en ese lapso temporal que discurre entre el año 2000 y el año 2008.

En consecuencia, a pesar del evidente ánimo de exhaustividad que subyace a la elaboración de este Estudio, en la medida en que se trata de un Estudio de Actualización se entenderá que, quizás, no se entre en el fondo de algunas cuestiones; porque ello alteraría la naturaleza misma de dicha actualización. Y esto explica también, además en un contexto económico como el actual, que se haya omitido el análisis de convenios de ámbito empresarial.

Al margen de las valoraciones finales con las que se cerrará este trabajo, sí es oportuno adelantar ya algunas conclusiones generales de la revisión actualizada de la negociación colectiva en este sector. En primer lugar, es llamativo que, a pesar de que persiste la ausencia de un convenio general del sector del metal, sí se ha producido la agrupación en un único texto (el Acuerdo Estatal para el Sector del Metal) de la pléyade de acuerdos para materia concretas, que, de ámbito estatal regían para el sector.

Sin embargo, en un sentido contrario, resulta igualmente llamativa la fuerte inercia negocial que se observa en los que respecta a los contenidos de los convenios de ámbito inferior al estatal. Contenidos que, con las excepciones obligadas, permanecen cuasi-intactos desde el año 2000, incluso incurriendo, en ciertas ocasiones en situaciones de obsolescencia terminológica, pero también jurídica. Y estas excepciones obligadas, no son otras que las que han provocados las sucesivas reformas normativas, de fuerte calado en el ámbito laboral; tales como la LO 1/2004, o la LO 3/2007, o la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, por poner algunos ejemplos evidentes.

---

<sup>1</sup> A lo largo del informe se hace referencia recurrentemente a 2008, pero se ha de poner de manifiesto que la muestra negocial quedó cerrada a fecha 30 de septiembre de 2008, y contiene los convenios publicados hasta esa fecha. De ahí que se deba tener en cuenta que es posible que, con posterioridad a esa fecha se hayan concluido y publicados convenios que presentan contenidos que pudieran, siquiera muy mínimamente, hacer variar las descripciones y valoraciones contenidas en este Estudio.

En esta ocasión, el Estudio de Actualización de la negociación colectiva en el sector del metal, se estructura en diecinueve capítulos, a saber: I. Estructura de la negociación colectiva (ámbitos funcional, territorial, personal y temporal); II. Ingreso en la empresa (período de prueba y contratación laboral); III. Política de empleo (pluriempleo, sucesión de contratos y empresas de trabajo temporal) y Formación; IV. Clasificación profesional y movilidad funcional; V. Retribuciones (salarios y percepciones extrasalariales); VI. Tiempo de trabajo (jornada, horario, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo a turnos, descansos, vacaciones y permisos); VII. Derechos fundamentales del trabajador (igualdad de trabajo y otros); VIII. Prevención de riesgos laborales; IX. Protección social (Seguridad Social y asistencia social); X. Movilidad geográfica; XI. Modificación sustancial de condiciones de trabajo; XII. Suspensiones contractuales y excedencias voluntarias; XIII. Extinción del contrato; XIV. Derechos colectivos; XV. Solución de conflictos; XVI. Comisión Paritaria. XVII. Otras disposiciones (Régimen Disciplinario...), XVIII. Valoración acerca del seguimiento de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva en la negociación colectiva del sector; y, XIX. Valoraciones finales.

Como elemento de cierre, se aportan ciertos Anexos, que permiten visualizar, de un lado, el contenido de la muestra negocial, y de otro, ciertos contenidos referidos, tanto al ámbito funcional de los convenios, como a la duración y vigencia de los mismos.

# **I.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL).**

## **1.- Niveles negociales y estructura de la negociación colectiva.**

### **1.1- El sector del Metal con anterioridad al Acuerdo sobre Estructura de la Negociación colectiva para la industria del Metal de 1998.**

El Sector del Metal es uno de los sectores industriales considerados tradicionales. Sin embargo, dada la evolución del sector mismo, no es una cuestión pacífica la de cuál sea la extensión funcional del sector, dado que abarca, un conjunto amplio de actividades no siempre homogéneas aunque sí análogas. Sin entrar en detalles, se puede partir de la premisa de que el Sector del Metal se construyó en torno a las actividades que contemplaban las derogadas Ordenanzas Laborales para Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 (en adelante OLIS), y para Industria Metalgráfica (OLIM en lo sucesivo). De tal forma que para delimitar el ámbito funcional del sector bastaba acudir a la definición que ofrecía dicha OLIS; definición que la mayoría de los convenios transcribían o a la que se remitían expresamente. A partir de las definiciones de las reglamentaciones anteriores<sup>2</sup>, la Ordenanza procedía a la sistematización y simplificación de la enumeración de actividades habitualmente incluidas en la siderometalurgia, ofreciendo así el marco material en el que encuadrar el sector siderometalúrgico<sup>3</sup>. A su vez, la previsión de que ciertas actividades tuvieran una regulación especial, determinó que la OLIS se completara con Normas Complementarias<sup>4</sup>.

Del período que sigue a la normación general producida por la OLIS, y hasta su derogación, sólo interesa decir que la negociación colectiva en el Sector del Metal estuvo presidida por la negociación en el ámbito de cada provincia; con independencia

---

<sup>2</sup> Entre otras, el Reglamento del Ministro de Industria y Comercio de 11 de noviembre de 1938, para el trabajo de la industria siderometalúrgica; la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de julio de 1942, que estableció la regulación para la industria siderometalúrgica; la Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de julio de 1946, que aprueba la Reglamentación Nacional para la siderurgia y metalurgia)

<sup>3</sup> Artículo 1: (en el ámbito de aplicación se encuentran incluidas las) “*industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación, en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros y talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la Siderurgia o tareas de instalación, montaje y reparación, incluidos en dicha rama. También, sin perjuicio de la regulación especial en determinados aspectos por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades: industria metalgráfica y fabricación de envases metálicos, cuando la chapa sea superior a 0,5 milímetros; tendido de líneas eléctricas, mecánica de óptica y precisión. Quedan excluidas las empresas que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente, así como las dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.*”

<sup>4</sup> Ordenes del Ministerio de Trabajo de 18 de mayo de 1973, de 7 de noviembre de 1974, de 22 de abril de 1976, que establecen respectivamente, Normas Complementarias de la OLIS para tendidos de líneas eléctricas, telefónicas y electrificación de ferrocarriles; para la industria de estructuras metálicas y para las industrias de montajes y auxiliares. Estas normas complementarias trajeron desde la OLIS determinadas actividades con las que se configuraron diversos subsectores. Subsectores que aún hoy se mantienen en determinados ámbitos de negociación, como ya se precisará más adelante. De tal forma que junto al convenio propio de Industria Siderometalúrgica, en ciertas Comunidades Autónomas y en ciertas provincias, conviven convenios para Montajes, Cuchillería, Talleres, y/o Fontanería.

de la existencia de una actividad negociadora que, condicionada por los sustratos industriales concretos, se desarrolló en ámbitos inferiores como el comarcal, el local o el empresarial.

Con la pretensión de dar cumplimiento a la exigencia de derogación de las ordenanzas laborales que preveía el Estatuto de los Trabajadores (DTª 6ª), para sustituir a la OLIS y ocupar su espacio, se firma el 9 de abril de 1987 el Convenio General del Metal (CGM en lo sucesivo). Firmado únicamente por CONFEMETAL y UGT, se trataba de un convenio de eficacia relativa o limitada que se preveía vigente hasta el 31 de diciembre de 1988. Agotada su vigencia, y sin que se hubiera firmado ningún nuevo convenio estatutario o extraestatutario, el ámbito sectorial nacional quedó vacío. No obstante, el sector del Metal quedaba cubierto por una abundante negociación provincial en las Comunidades Autónomas pluriprovinciales, y autonómica en las Comunidades Autónomas uniprovinciales.

## **1.2- El Acuerdo sobre Estructura de la Negociación colectiva para la industria del Metal de 1998.**

Con carácter general, el art. 83. 1 ET establece el principio de libertad en la fijación de los ámbitos negociales. Sin embargo, también allí se prevé, de un lado, la posibilidad de establecer mediante acuerdos interprofesionales, una eventual estructura de la negociación colectiva; de otro, la posibilidad de fijar en dichos acuerdos las reglas de relación entre los convenios resultado de la negociación en cada nivel (83.2.ET). Con amparo en esa previsión normativa, en el marco que ofrece este artículo, CONFEMETAL, la Federación Siderometalúrgica de UGT y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. suscribieron el 24 de marzo de 1998 el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación colectiva para la industria del Metal (en adelante AENM),.

Sin entrar en modo alguno a analizar el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 27 de abril de 1997(en adelante AINC-1997), baste decir, para lo que aquí interesa, que se trataba de un convenio que se configuró como de carácter obligacional para las partes firmantes-, era un acuerdo centralizador que mostraba preferencia por el marco negocial estatal sectorial y tenía así como objetivo la superación de la “esclerosis” de una estructura negocial dominada por los convenios provinciales. Con carácter general, venía a pretender establecer lo que se ha venido a llamar un modelo de negociación articulada distributiva. Articulada porque se seleccionan y definen ámbitos de negociación, y distributiva porque se atribuyen competencias a los diferentes niveles conforme a principios de exclusividad y complementariedad. Partiendo del AINC-1997, el AENM, no hacía nada radicalmente diverso. Asumía igualmente la pretensión de homogeneizar y uniformar las condiciones de trabajo en el sector del metal. Después de definir su naturaleza normativa y concretar sus ámbitos, definía las unidades de contratación (art. 6), distribuía las materias entre esos ámbitos (art. 11 y 12), y establecía normas de concurrencia conflictiva, así como los mecanismos de relación interconvencionales.(art. 7, 8 y 9).

El AENM preveía el diferimiento en el tiempo de su operatividad, y establecía que sólo afectaría a los convenios vigentes en el momento de concluirse el AENM cuando se hubieran extinguido sus vigencias. O en otros términos, la multitud de convenios provinciales y autonómicos vigentes en mayo de 1998, habrían de mantenerse hasta la conclusión de su periodo de vigencia, con las implicaciones que para la efectividad



ultima del AENM se derivarían; lo que no dejaba de ser una especificación del principio de no-afectación del art. 84.I ET.

En primer lugar, para diseñar la estructura del sector del metal, el AENM estableció esencialmente tres niveles o ámbitos de negociación: el ámbito estatal, que comprendería a todo el territorio español; un ámbito intermedio que se podría denominar supraempresarial, y comprendería a su vez a los ámbitos provinciales y autonómicos; y por último el ámbito empresarial. El AENM, sin embargo, incluía en el ámbito intermedio, junto a los convenios sectoriales supraempresariales-infraestatales, a los convenios relativos a una actividad sectorial determinada, o de subsector (montajes, automoción, talleres etc.) con independencia de su ámbito territorial. En un ejercicio de autoanálisis, el propio AENM consideró que con esta definición se respetaban los niveles actuales y vigentes, así como se contemplaba al “reciente ámbito de negociación estatal”. En este segundo párrafo del art. 7.2º, se percibía tangencialmente uno de los elementos que -como se verá más adelante- conduce en cierto modo a la existencia de la paradoja del AENM.

En la línea de evitar la negociación en cascada, el AENM establecía normas de articulación de la estructura a través, en primer lugar, de la distribución de materias entre niveles. De un lado, reserva en exclusiva determinadas materias al ámbito sectorial nacional<sup>5</sup>, y al ámbito infra-nacional<sup>6</sup>; de otro, enumera ciertas materias que pueden regularse en el ámbito nacional pero que requieren desarrollo en ámbitos inferiores<sup>7</sup>. En

---

<sup>5</sup> ART. 11.1º AENM Son materias no negociables en ámbitos inferiores, salvo que se remita a tales ámbitos el desarrollo de alguno de los aspectos: “*periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional y grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de seguridad e higiene y movilidad geográfica.*”

<sup>6</sup> La especificación de las materias reservadas al ámbito infra-estatal se hace por materias, así, según el art. 12 AENM, son materias directamente reservadas a los ámbitos inferiores: “a) *En materia salarial: adecuación de la estructura salarial, sueldos y salarios, incrementos salariales y revisión de los mismos, liquidación, pago y documentación, complementos retributivos de carácter personal, complementos de puesto de trabajo, pagas extraordinarias, acuerdos sobre productividad, rendimientos y otros sistemas de incentivos, otras prestaciones, previsión social complementaria; b) en materia de jornadas de trabajo: duración, jornada anual, vacaciones y permisos, horas extraordinarias, su retribución o compensación, turnicidad y trabajo nocturno, calendario laboral, horario flexible e irregular; c) en materia de clasificación profesional: desarrollo y adaptación de la clasificación profesional para la industria del metal negociada en el ámbito estatal, desarrollo y adaptación del acuerdo nacional de formación continua para el sector del metal, promociones y ascensos; d) en materia de movilidad geográfica: desarrollo y adaptación de los criterios establecidos en el ámbito estatal; e) en materia de contratación: desarrollo de los aspectos relativos a las modalidades de contratación que les estén permitidos por la legislación vigente o le sean remitidos desde el ámbito sectorial estatal, acuerdos sobre nuevas contrataciones y conversión de contratos; f) en materia de derechos sociales y sindicales: desarrollo de aquellas materias expresamente remitidas por la negociación en el ámbito estatal sobre medidas y actuaciones para la eliminación de discriminaciones y para promover la igualdad de oportunidades y sobre derechos sindicales, régimen de información y consulta en las relaciones laborales, permisos, licencias y excedencias; g) en materia de administración de la negociación colectiva: creación de la comisión paritaria para la administración, vigilancia y desarrollo del convenio colectivo, regulación de otras comisiones con funciones específicas y con carácter delegado, remisión a procedimientos de mediación y arbitraje; h) otras materias que las partes de AENM decidan.*”

<sup>7</sup> Art. 11.2º AENM: se negociarán en el ámbito estatal, aquellas materias que obliguen a su desarrollo en ámbitos inferiores: “ a) *En materia de contratación: criterios generales de fomento de la contratación indefinida; b) en materia de promoción en el trabajo: formación profesional, promoción profesional; c) en materia de administración de la negociación colectiva: criterios generales del procedimiento negociador de los convenios; mediación y arbitraje; d) en materia de estructura salarial: criterios generales sobre el salario; criterios generales en materia salarial para el establecimiento del nuevo sistema de clasificación profesional para la industria del metal; e) en materia de ordenación de la jornada: criterios generales*

realidad, el reparto material era técnicamente defectuoso, genérico e impreciso, y las reservas estatales son más formales y teóricas, que materiales y reales. En primer lugar las materias reservadas al nivel nacional eran las mismas que las del art. 84.III ET pero con la peculiaridad que el AENM dejaba abierta la posibilidad de negociarlas en ámbitos inferiores, exceptuándose así la prohibición absoluta estatutaria inicial. En segundo lugar, las materias reservadas a los ámbitos infraestatales, y las atribuidas al ámbito estatal, pero de desarrollo en ámbitos inferiores, coincidían en determinadas ocasiones. De tal forma que, en ausencia de una definición clara de la frontera entre “criterios generales” y los reenvíos de “desarrollo” o de “adaptación”, y a falta de establecimiento de límites en la intensidad de tratamiento prevista para las mismas, se llegaba a una situación de indefinición máxima en la que la distribución competencial quedaba diluida.

Además, el AENM establecía ciertas reglas de relación entre convenios. Reglas que resultaban no siempre claras. Sí lo era la de supletoriedad (art. 7.5º), de tal forma que un eventual Convenio Nacional del Metal sería derecho supletorio en los convenios inferiores en lo no previsto por éstos. Pero además, el AENM, formulaba como regla transitoria, una cláusula especial de supletoriedad “hacia arriba” de los convenios infraestatales respecto de las materias reservadas en exclusiva o no a la negociación en el ámbito estatal. En concreto, en su artículo 9 disponía que las partes firmantes del AENM acordaban respetar el contenido de los pactos que sobre alguna de las materias del artículo 11 existieran en ámbitos inferiores al estatal, mientras no existiera otro en el ámbito estatal. Cláusula que solucionaría temporalmente la ausencia de negociación en el ámbito estatal, con las consecuencias de inercia que se derivan.

También quedaba relativamente claro –en la medida en que la distribución y definición de las materias distribuidas lo permitían– el Principio de Complementariedad. Y Sin embargo, no resultaba tan nítido el principio de Normas Más Favorable establecido en el art. 7.6º AENM. Por el contrario, la previsión de que, en caso de conflicto entre convenios de distinto ámbito se aplicaría la norma más favorable para los trabajadores, requiere una matización. En principio, por la lógica del propio acuerdo, la aplicación de este principio quedaba exceptuado por el de exclusividad respecto de las materias del art. 11.1 AENM. De suerte que, respecto de las materias reservadas al ámbito nacional, y salvo pacto, no cabe aplicar la previsión de lo más favorable. De esta forma, el principio de norma más favorable únicamente sería de aplicación en los ámbitos infraestatales.

Por otra parte, con lo que no es sino una extensión del art. 84.I ET, el AENM establecía que, a excepción del convenio estatal, en lo que hacía referencia a sus contenidos exclusivos, los convenios supraempresariales no podían afectar a los convenios empresariales (art. 8 AENM), lo que se configuraba como una excepción a las previsiones del art. 84II y III ET, y equivalía a un blindaje de los convenios de empresa.

Para complicar más aún las cosas, y si bien no se entrará en ello, conviene indicar, y dejar apuntado el interrogante –jurisprudencialmente resuelto<sup>8</sup>, y no doctrinalmente–

---

*sobre ordenación y computo de la jornada anual, criterios generales de limitación de las horas extraordinarias y sistemas de compensación en su caso, criterios generales para la regulación de jornadas irregulares, cláusulas de disponibilidad, flexibilidad etc.; f) en materia de derechos sociales y sindicales: igualdad de oportunidades, derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales, permisos, licencias y excedencias”.*

<sup>8</sup> Sentencias del Tribunal Supremo de 22 de septiembre de 1998 (RJ 7576), y de 3 de noviembre de 2000 (RJ 9631), entre otras.

de hasta qué punto el AENM, aunque excepcionaba al art. 84 ET, no era excepcionado a su vez por éste.

El AENM, publicado el 20 de mayo de 1998, entró en vigor al día siguiente. Preveía una duración de 4 años, prorrogables por otros dos años a falta de denuncia con tres meses de antelación a su fecha de vencimiento. Dado que vencía el 20 de mayo de 2002 y no constaba su denuncia, se hubo de entender prorrogado hasta el año 2004.

Con independencia de su prorroga, la finalización de su vigencia requiere, con carácter previo, la necesidad de hacer un balance, siquiera sucinto, de la operatividad última de dicho Acuerdo. Balance que pasa por la constatación de la efectividad de lo allí establecido.

a) Mención aparte de los acuerdos sobre los que se habla a continuación, tras el AENM, y desde el CGM de 1987, durante los años de vigencia del AENM no hubo ningún convenio sectorial nacional estatutario para el Metal que ocupara el ámbito material que le reservaba dicho Acuerdo Marco. Es más, la conclusión de un convenio general resultaba ser una cuestión compleja -como ya lo fuera en el caso del CGM, que fue de eficacia limitada- en la medida en que subyacía a la actividad negociadora un conjunto de realidades representativas sindicales y empresariales reticentes a cambiar una realidad negocial estancada e inerte en el ámbito provincial. Realidad que se evidenciaba a partir de la constatación de la existencia de convenios provinciales en las comunidades autónomas pluriprovinciales, y la existencia de convenios autonómicos únicamente en las comunidades uniprovinciales. Ámbitos en los que, a falta de convenio general se desarrollan aquellas materias no negociadas en el ámbito estatal, como ya preveía el art. 9 AENM. Se producía así la suplantación y obstaculización de la negociación en el nivel estatal por los convenios provinciales.

Sin embargo, la inexistencia de un convenio sectorial estatal no fue sinónimo de ineffectividad del AENM. Porque, en la medida en que el art. 83.3 ET habilitaba a las organizaciones de trabajadores y empresarios para elaborar acuerdos sobre materias concretas que tuvieran el tratamiento que se da a los convenios colectivos, en el Sector del Metal se concluyeron Acuerdos para materias concretas<sup>9</sup>. Algunos ya estaban vigentes cuando se firmó el AENM, como es el caso del Acuerdo Marco sobre sistema de Clasificación Profesional en la industria siderometalúrgica de 1996 (en adelante AMCPM) y del II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector del Metal de 1997. El primero preveía una duración indefinida, en tanto las partes no acordaran su negociación, y el segundo pretendía regir hasta el año 2000. Con posterioridad a 1998, se concluyeron otros acuerdos de ámbito nacional. Son, de un lado, el III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal de 2001, (en lo sucesivo ANFCM) que sustituye al anterior de 1997, y de otro, los Acuerdos sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, y de Adhesión al ASEC II por parte del Sector del Metal (en adelante ACCLM y ASECM, respectivamente), ambos también de 2001.

---

<sup>9</sup> Se ha de señalar que no siempre han coincidido las partes firmantes. CONFEMENTAL, la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y la Federación Estatal del Metal, Construcción y afines de UGT son partes de todos los acuerdos. Pero la Confederación Intersindical Galega únicamente lo ha sido en los Acuerdos de Clasificación Profesional y de Formación Continua para el Sector del Metal.

b) En el ámbito supraempresarial, no fueron muchos los convenios que hacían referencia expresa al AENM. Lo que no significaba que los demás lo ignorasen, como lo demuestra el hecho de que un número importante de convenios, de un modo u otro modo, directa o indirectamente, incorporaban los acuerdos estatales sobre materias concretas, o lo que es lo mismo, asumían el reparto de materias atribuidas por el AENM al nivel nacional.

De todos, fue el AMCPM el que, desde su publicación, fue asumido por los convenios infraestatales. Quizás porque era un Acuerdo que contenía dos cláusulas de salvaguardia que relativizaban su fuerza normadora. De un lado consideraba que no afectaría a los convenios provinciales hasta que éstos no extinguieran su vigencia; y aún después, los nuevos convenios provinciales tendrían en todo caso la capacidad de modificarlo para adaptarlo a su ámbito (art. 3.2º). De otro lado, exceptuaba de su aplicación a las empresas con convenio propio, a las que permitía la aplicación del acuerdo según conviniera o no el contenido del acuerdo a los intereses empresariales.(art. 8). Lo que sí es cierto es que no sólo ha sido paulatinamente incorporado a los convenios provinciales, y autonómicos, sino que, incluso, la previsión del AENM de que el desarrollo del AMCPM era una materia reservada al ámbito inferior al estatal, se ha cumplido en numerosos convenios, que han concluido Acuerdos Marco de clasificación profesional para la provincia. Bien que en todos los casos, desde el punto de vista sustancial, no haya realmente desarrollo sino mimetismo con el texto del AMCPM. De igual modo, el ANFCM ha sido tomado como referente por parte de la mayoría de los convenios al establecer sus respectivas comisiones paritarias para la Formación Continua, si bien solo algunos convenios se adhieren expresamente al mismo.

En lo que respecta la materia régimen disciplinario la realidad fue otra. Si bien se trataba de una materia exclusiva reservada al ámbito estatal, respecto de ella ha operado intensamente la regla de supletoriedad transitoria “hacia arriba” del art. 9 AENM, de tal forma que, a falta de regulación en el ámbito estatal, cada convenio provincial ha incorporado normas respecto de dicha materia. Después de la firma del ACCLM, la realidad debería ser distinta.

Por último, el ASECM ha sido el acuerdo con menor incidencia, dada la existencia en numerosas comunidades autónomas de acuerdos de solución de conflictos, específicos para ese ámbito.

El AENM incluía en este nivel intermedio, junto a los convenios de ámbito provincial y autonómico, a los convenios subsectoriales con independencia de su ámbito. Los convenios provinciales y autonómicos constituían el sustrato único –con la excepción de los acuerdos marco estatales- de la negociación colectiva en el sector del Metal. De un lado, las Comunidades Autónomas uniprovinciales contaban con un convenio para industria Siderometalúrgica, al menos. Al menos, porque Asturias, La Rioja y Navarra cuentan con otros convenios específicos para determinados subsectores.

Por el contrario, apenas en ninguna Comunidad Autónoma pluriprovincial se ha llegado a negociar un convenio de ámbito autonómico, de tal forma que permanece la multiplicidad de convenios provinciales para Industria siderometalúrgica, y para otros subsectores. La única excepción la ofrece el Convenio para empresas de Inspección Técnica de Vehículos, de Cataluña.

Así, la estructura de la negociación colectiva en el sector del Metal, desde 1998, hasta 2006, ha venido siendo, por inercia, provincial, con las únicas excepciones del Convenio Interprovincial de Industrias Metalgráficas y del Convenio Estatal de Ferralla. Lo que significa que, si se traen aquí las consideraciones hechas en torno a la efectividad de los acuerdos estatales, el AENM ha tenido, en realidad, una operatividad relativa. Quizás porque el AENM contenía en sí mismo una paradoja que dejaba entrever cuál iba a ser su virtualidad última. En su artículo 7.2º reconocía la suficiencia de la definición de ámbitos negociales, porque reflejaba el nivel provincial, “actual y mayoritariamente vigentes”; y además preveía la supletoriedad de los convenios inferiores respecto de las materias reservadas en exclusividad o no a la negociación estatal (art. 9 AENM). Estas previsiones, junto a las preferidas a los convenios de empresa, y que se analizarán más adelante, justificaron la estructura comercial existente. O dicho de otro modo, el AENM, era consciente del sustrato fáctico del que partía, y se autolimitó en sus pretensiones de racionalización y estructuración del sector. Y lo hizo sólo con esas cláusulas de los artículos 7.4º y 6º, 8 y 9 AENM, sino con la propia definición y distribución de las de las materias de los artículos 11 y 12.

En síntesis, en el AENM se reformularon las previsiones del art. 84.II y III ET, de forma que las materias con carácter general innegociables en ámbitos inferiores, sí podrían serlo en el Sector del Metal, en principio sin cumplir más requisitos que el de que el ámbito estatal remita a los inferiores. Pero, de otro lado, había zonas de intersección entre las otras materias reservadas al ámbito estatal, pero de desarrollo en los inferiores (11.2 AENM) y las reservadas en exclusiva a éstos (art. 12 AENM). Con carácter general, los convenios provinciales actualmente vigentes atrajeron hacia sí, absorbiéndola, esa zona gris, de forma que son estos convenios los que han regulado prácticamente todos los aspectos individuales y colectivos de las relaciones laborales, con independencia de que haya o no regulación estatal que remita a su desarrollo allí. Lo que no deja de ser manifestación de la ineffectividad última del AENM, dado que permanecía la situación de descentralización existente. Descentralización que se agudizaba cuando se observaba el supuesto tercer nivel de negociación, o nivel empresarial.

c) Con independencia de las previsiones del AENM para el ámbito empresarial, en las que se blindaba dicho nivel comercial<sup>10</sup>, desde el nivel supraempresarial también se reconfiguraba el ámbito de los convenios de empresa, en sintonía o no con lo previsto en el AENM. La mayoría de los convenios supraempresariales no contenían cláusula estructural-aplicativa alguna. Lo que planteaba las cuestiones de si se aplicaría la previsión del art. 8 AENM o las previsiones del artículo 84 ET. O las estipulaciones del art. 7.6 AENM y del art. 3.3 ET. Cuestión que parecía solucionarse con el principio de especialidad de las previsiones del AENM sobre las estatutarias; y de la especialidad de la cláusula del art. 8 AENM sobre la del art. 7.6º AENM. Hubo, no obstante, convenios sectoriales y subsectoriales autonómicos y provinciales que contenían reformulaciones de las reglas generales de concurrencia, viniendo así a exceptuar expresamente de su aplicación a empresas que tuvieran concertado convenio propio. En principio, esta excepción sería la concreción en los convenios provinciales del principio de no afectación (84.1 ET): el convenio provincial posterior no podría afectar el empresarial anterior hasta que concluya el periodo de vigencia de éste. Pero determinados convenios

---

<sup>10</sup> Artículo 8 AENM: “los convenios colectivos o acuerdos negociados en los ámbitos superiores deberán respetar lo pactado en las empresas con convenio propio, dejando a salvo lo acordado en el art. 11.1 de este acuerdo”.

provinciales establecieron una ampliación de la prohibición de afectación, de tal forma que excluyen igualmente de su ámbito también a las empresas que tuvieran convenio pendiente de presentación a efectos de registro, o que en el futuro conciertan convenio con condiciones superiores<sup>11</sup>, con independencia de que en el momento de entrar en vigor el supraempresarial hubiera convenio de empresa vigente. Y hubo incluso algún convenio que exceptuaba a las empresas con acuerdos de empresa sobre materias concretas. Como toda excepción, en algunos convenios se previó la excepción a la excepción, de suerte que se aplicaría el convenio provincial cuando las partes firmantes del convenio de empresa -como no podía ser de otra manera, a partir del art. 92.1 ET- se adhiriesen a aquél.

Por último, hubo determinados convenios que sin exceptuar de su ámbito de aplicación a los de empresa, sin embargo permitieron la negociación en el nivel empresarial por la vía de considerarse, respecto de ellos, mínimo obligatorio o de derecho necesario, mejorables en los ámbitos inferiores. En suma, con estas previsiones, los propios convenios provinciales excluyeron la aplicación de los art. 84II y III ET, para defender el ámbito empresarial y privilegiar la negociación en ese ámbito. A él quedaba en último término reservada la regulación de aquellas materias de los art. 11.2 y 12 AENM.

### **1.3.- Acuerdo Estatal del Sector del Metal de 2006 y su renovación en 2008.**

En el contexto especificado más arriba, al amparo de los artículos 83 y 84 ET, el día 3 de abril de 2006, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del metal (CONFEMETAL), la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras y la Federación del Metal, Construcciones y Afines de la Unión General de Trabajadores han suscrito el Acuerdo Estatal del Sector del Metal (AESM, en lo sucesivo).

Tras una etapa postconstitucional caracterizada por una negociación colectiva de ámbito provincial, en la que se habían sucedido algunos intentos aislados y sincopados de establecer una regulación de ámbito estatal, el AESM supone el primer resultado operativo de aquel AENM, y la primera manifestación de una regulación de ámbito nacional en el –denominado por el acuerdo- sector del metal.

En este punto, conviene hacer una advertencia, con independencia de lo que más tarde se dirá en lo que respecta al ámbito funcional del análisis sobre la negociación colectiva; advertencia que no es otra que la de que el AESM queda referido al ámbito del sector de metal, en su visión clásica, es decir, sin incluir al sector de la industria metalgráfica.

Al margen de esta apreciación, el AESM, que se aplica a todo el territorio español, no es un convenio general del metal, sino que es un acuerdo para ciertas materias concretas, aquellas, algunas, de las que el AENM había considerado materias reservadas al ámbito estatal (a saber, grupos profesionales y régimen disciplinario, de una parte (art. 10.1 AESM), y formación profesional y mediación y arbitraje (art. 10.2.b) y c) AESM).

De esta manera, si se observa, el AESM no es un convenio colectivo de ámbito estatal para regular las condiciones laborales del sector, sino un acuerdo que aglutina, en

---

<sup>11</sup> Convenios para Industria Siderometalúrgica para: Cantabria, Madrid y Valladolid, y convenio para Montajes de Huelva.

definitiva los antiguos acuerdos para materias concretas que, desde 1996, habían estado vigentes en el sector del metal; que no son sino: el Acuerdo Marco sobre sistema de Clasificación Profesional en la industria siderometalúrgica de 1996 , el II y III Acuerdos Nacionales de Formación Continua para el sector del Metal de 1997 y de 2001, el Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, y el Acuerdo de Adhesión al ASEC II por parte del Sector del Metal.

En consecuencia, el AESM contiene, en un único cuerpo convencional, la regulación general para el sector del metal en lo que se refiere a : estructura de la negociación colectiva, (capítulo II), Clasificación Profesional (capítulo III), Código de conducta laboral (capítulo IV), Formación y Cualificación profesional (capítulo V), y adhesión al ASEC (capítulo VI). A la vista de la situación anterior, en realidad el AESM no es totalmente novedoso, sí lo es el hecho de que se aglutinen en un único instrumento convencional el conjunto de acuerdos vigentes para materias monográficas, que configuraban, de un modo no exento de problemas, el nivel estatal de negociación en el sector del Metal. La problemática se refería, eminentemente, a la diversidad y heterogeneidad de periodos de vigencia, que generaba una desigual cobertura con acuerdos de ámbito estatal de la regulación de las materias referidas. Con la reunificación de materias en un único instrumento, se garantiza que, desde el 4 de octubre de 2006, y hasta el 31 de diciembre de 2010 (art. 5 AESM), estará vigente una regulación mínima de las distintas materias concretas; todo al margen de las previsiones que en materia de estructura salarial se establezcan. Sin que a ello obste el hecho de que, el propio AESM (art. 8.3º) haya establecido que los convenio colectivos de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del AESM mantendrán en vigor todo su contenido, salvo pacto en contra, hasta la finalización de su vigencia.

El 17 de abril de 2008 (publicado en el BOE de 22 de agosto de 2008), se ha acordado una ampliación del AESM, de forma que se incorporan nuevos contenidos en materia de formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo. En concreto, se incorpora un capítulo VIII (órgano paritario para la prevención de Riesgos Laborales), un capítulo IX (Prevención y Formación en Riesgos Laborales de las Empresas del Metal que trabajan en la Construcción. Tarjeta profesional).

Tal como se preveía en el art. 10.5º AESM, los acuerdos de carácter estatal que se negociasen en cumplimiento de las reglas de estructura previstas, se integrarían automáticamente en dicho acuerdo. De ahí que, con los nuevos contenidos preventivos, se haya de considerar que, materialmente, se está ante un nuevo AESM'2008.

En lo relativo a la estructura de la negociación colectiva, únicamente se ha de señalar que dentro del capítulo II AESM, en el artículo 9, se han diseñado tres niveles de negociación (1º estatal, 2º territorial y sectorial, y 3º ámbito de empresa). Y cada uno de esos niveles se les ha asignado materias susceptibles de negociación, en régimen de exclusividad, de concurrencia dispositiva o de supletoriedad. De este modo, se fijan materias de negociación en el ámbito estatal (art. 10), y materias reservadas a los ámbitos inferiores (art. 11). Dentro del primer grupo, se han de diferenciar las materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal (art. 10.1º) a desarrollar en ámbitos inferiores (art. 10.4º) (tales como: periodo de prueba, modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica), de las materias que, en lo relativo a los criterios generales, pueden regularse en el ámbito estatal (art. 10.2º)

(fomento de la contratación indefinida; formación profesional y promoción profesional; procedimiento negociador de los convenios y mediación y arbitraje; salario y sistema de clasificación profesional para el sector del metal; ordenación y cómputo de la jornada anual, limitación de las horas extraordinarias y sistemas de compensación y regulación de las jornadas irregulares, cláusulas de disponibilidad, flexibilidad etc: igualdad de oportunidades, derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales, y permisos, licencias y excedencias). Pues bien, si se observa, el propio AESM, en el que han establecido estas reglas de articulación de la negociación colectiva, se han regulado, paralelamente, con apoyo normativo autosuficiente, algunas de las materias enunciadas (grupos profesionales, régimen disciplinario, formación profesional, mediación, clasificación profesional).

Por último, pero resulta ser el ejemplo más trascendente, el AESM'2008, permite que las empresas que cuenten con convenio propio de empresa quedarán exceptuadas en todo o en parte de los establecido por dicho AESM cuando lo acuerden expresamente las partes firmantes (disposición transitoria primera a) AESM'2008).

#### **1.4.- La resolución de la concurrencia de convenios y la articulación de la negociación colectiva desde los propios convenios vigentes del sector.**

En los convenios colectivos vigentes en el sector (antes y después del AESM), se aprecia una tendencia dual: hay una multiplicidad de convenios que omiten cualquier referencia a reglas de articulación de convenios, de una parte; y, de otra parte, hay otros tantos convenios en los que se contienen reglas de articulación de la negociación, especialmente entre el nivel supraempresarial y empresarial, omitiendo cualesquiera consideraciones al ámbito estatal (al que -se puede interpretar- se presupone estéril).

Entre las reglas de articulación (*rectius*, de resolución de la concurrencia de convenios) empleadas, se observan, recurrentemente dos: la de norma mínima (y el convenio provincial o autonómico actúa como un mínimo insoslayable) y, congruentemente, la de norma más favorable: los convenios de empresa prevalecen sobre los convenios de ámbito supraempresarial en lo que resulten más favorables, en su conjunto y en cómputo anual. Ya sean convenios vigentes o incluso los que se puedan pactar en el futuro. Y todo independientemente de que se opte por el respeto de los convenios de empresa o de ámbito inferior que se encuentren vigentes en el momento de aprobarse un convenio de ámbito supraempresarial, salvo que las partes firmantes de aquel se adhieran.

## **2.- Ámbito funcional.**

### **2.1.- Industrias Siderometalúrgicas.**

Hasta el año 2000, el diseño del ámbito funcional del sector respondía a los siguientes patrones, de forma que se distinguían cinco grupos de convenios, atendiendo al modo en que definían sus respectivos ámbitos de aplicación. De un modo más concreto, se hablaba del *Grupo 1* que tan sólo hacen una referencia general a la Ordenanza, implícita -mencionando en la descripción de su ámbito genéricamente “*la actividad siderometalúrgica*”, sin mayor grado de detalle- o expresamente, con o sin matizaciones. Un grupo mucho más reducido de convenios se remiten tácita o



expresamente al CGM de 1987, y se puede entender que constituyen el **Grupo 2**. Un tercer grupo- **Grupo 3**- reproducía expresamente el contenido del artículo 1 de la Ordenanza, correspondiente a la definición del ámbito de aplicación, asumiéndolo con carácter expreso. Del mismo modo, determinados convenios, que se incluirán en el **Grupo 4**, copiaban de un modo más o menos exacto, el contenido del artículo 1 del CGM, que define el ámbito de aplicación. Y, en último lugar, se reservaba un grupo residual para aquellos convenios difícilmente encuadrables en los anteriores, que configuraban el **Grupo 5**.

*En el Grupo 1, la mayoría de los convenios se habían dejado llevar por la inercia, no se preocupaban de definir sus ámbitos, y habían asimilado en bloque la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, y con ella su ámbito de aplicación. Estos convenios eludían cualquier tipo de definición explicitando qué actividades consideraban incluidas en su ámbito funcional de aplicación, y heredaban por remisión, la definición que la Ordenanza hacía en su artículo 1. Los convenios del Grupo 2, muy poco numerosos, se remitían en bloque, de idéntico modo que los del grupo anterior, al Convenio General del Metal, eludiendo definiciones concretas. El conjunto de convenios sistematizados en este tercer Grupo, tenían en común que en común el haber tomado la definición contenida en la Ordenanza Laboral, y haberla transcrito en sus respectivos artículos, en los términos de que los convenios del sector del metal se aplicaban a “...todas las industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros y talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la Siderurgia o tareas de instalación, montaje y reparación, incluidos en dicha rama. También, sin perjuicio de su regulación especial en determinados aspectos por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:*

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

*Quedan excluidas las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente, así como las dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.” (art. 1 OLIS).*

Por su parte, con idéntica dinámica, el Grupo Cuarto de convenios, reproducía –mas o menos literalmente- la definición mediante la cual el Convenio General Metal en su artículo 1 delimitaba el ámbito funcional sobre el que se aplicaba ( “...empresas y trabajadores del sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresa, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios. También será de aplicación a las industrias de fabricación de envases metálicos y de boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa

*de espesor superior a 0,5 mm, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión. Están asimismo afectadas por el convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores .Quedan únicamente excluidas del ámbito del convenio colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización...”*

Para cerrar la sistematización de modelos de precisión de los ámbitos funcionales, dentro del quinto Grupo, se encontraban aquellos convenios que renunciaban a las maniobras anteriores, para ofrecer definiciones de sus ámbitos funcionales de un modo sintético, original y no equívoco.

Pues bien, en la situación actual, en 2008, resulta relevante que, a diferencia de lo que sucedía entonces, una vez más, se pone de manifiesto la existencia de una paradoja, entre el inmovilismo y la innovación. De este modo, se hace patente que se mantienen, siquiera de un modo parcial, los grupos en los que se clasificaron en el año 2000 los distintos convenios colectivos vigentes del sector de la industria siderometalúrgica. La innovación se hace patente en la inclusión, de un modo entrelazado, de las nuevas actividades (sirvan de ejemplo las actividades relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones, las empresas fabricantes de energía renovables, o reciclaje de materias primas secundarias metálicas). Inclusión que ha provocado que el sector del metal haya dejado de ser tan clásico. Sin embargo, en realidad, lo que se ha producido es una especificación considerable de las actividades afectadas por la negociación en el sector del metal; algunas de ellas, hasta ahora dentro de la categoría genérica de “actividades afines o similares, nuevas o tradicionales”; sólo sirva ver el anexo 2.1.

Con el AESM, se ha producido un avance significativo en lo relativo al ámbito funcional. Por dos razones. En primer lugar, al diseñar su ámbito de aplicación, aún reiterando los modelos arriba señalados, especifica que las actividades que enumera lo son a título enunciativo, no exhaustivo. Ese mismo tratamiento se le dan a las actividades listadas en su anexo I AESM; anexo en el que se listan las actividades económicas del código CNAES-03 que se consideran incluidos en el ámbito funcional del Sector del Metal (véase anexo 2.2).

La trascendencia de este diseño ya ha tenido algunas manifestaciones prácticas y efectivas en los convenios colectivos negociados después del año 2000, hasta el año 2008, que reproducen el diseño de ámbito funcional contenido en el AESM, se remiten a su anexo I o, incluso, lo reproducen; si bien, lo más habitual es que los convenios más modernos, para definir, o redefinir incluso, el ámbito funcional en el que rigen, transcriban los sectores del metal del CNAE-93 (Anexo I Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia; DA 2ª Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete; Anexo I Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres; Anexo I Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid).

De este modo, es previsible que en las negociaciones sucesivas, las que se vayan desarrollando a lo largo del año 2009 (año de renovación de un número relevante de convenios), las respectivas definiciones del ámbito funcional (artículo 2 AESM) reiteren, ya no las definiciones de la OLIS o del CGM, sino la del AESM.

Lo que sí es obvio es que, ni aún en los convenios más recientes han sido incorporado el contenido del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril (BOE 28 de abril de 2007), por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009).

En todo caso, después del año 2000, se ha producido un fenómeno particularmente llamativo en algunos ámbitos provinciales. Es el caso de la provincia de Huelva; en la que convivían en el año 2000 un convenio para la industria siderometalúrgica, y un convenio de montajes. Sin embargo, en la actualidad, y a pesar de la denominación “Convenio Colectivo del sector de Montajes de Huelva” ese convenio reproduce, en su ámbito funcional, las actividades del anterior convenio para industrias siderometalúrgicas; al que se suman las de montaje. En síntesis, se estaría ante un fenómeno de absorción material (que no formal) de un convenio por otro, pero de un modo asimétrico, en tanto en cuanto se observa una falta total de transparencia en dicho fenómeno.

## **2.2.- Subsectores de la industria siderometalúrgica**

Con amparo en las antiguas reglamentaciones específicas, que complementaban la OLIS, y de la misma manera que sucedía en el año 2000, en la actualidad, en algunas comunidades autónomas y en algunas provincias, se mantiene, junto a la negociación genérica para el sector de la siderometalurgia, o del metal en sentido amplio, negociaciones específicas, para subsectores concretos (véase Anexo 1). Obviamente, en estos casos, los convenios generales de la industria siderometalúrgica al perfilar los contornos de los ámbitos funcionales a los que se aplican, ha realizado una exclusión expresa de las actividades para las que se ha negociado convenio particular.

Se trata de los subsectores de Montajes (también denominado Automoción), Talleres y reparación de vehículos, Fontanería y actividades afines de la construcción, Cuchillería (anecdótico, para la provincia de Albacete) y Ferralla (ámbito estatal). Por el momento de un modo excepcional, desgajado del subsector de Talleres, se ha negociado el primer convenio para Empresas de Inspección Técnica de Vehículos (para Cataluña).

Dentro del subsector Montaje se incluyen aquellas empresas que realizan trabajos de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, modernización y/o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, y siempre que estos trabajos no sean llevados cabo por trabajadores de la empresa principal. Y se excluyen las empresas que fabriquen o monten equipos o maquinaria y posteriormente realicen la conservación como servicio de asistencia prestado desde el exterior.

En el subsector Talleres se han incorporado las empresas que realicen actividades de compraventa y reparación, de automóviles (reparaciones mecánicas, eléctricas, carrocerías, chapa y pintura, y sustitución de piezas en general, así como las empresas de mantenimiento de vehículos, con inclusión de los de lavado y engrase e instalación de neumáticos), motocicletas, maquinaria agrícola, industriales, de transporte de mercancías, servicio Público o viajeros; actividades comerciales e industriales afines; incluyendo a los concesionarios y servicios oficiales de marcas, y las empresas de Inspección Técnica de Vehículos.

El subsector de Fontanería se refiere a las empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines. El subsector Ferralla queda circunscrito a las empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización y colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados. Y, por último la actividad de Cuchillería queda regulada por convenios de subsector en lo relativo a las actividades del proceso de producción como de transformación de sus diversos aspectos, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo, o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la cuchillería.

### **2.3.- Industria Metalgráfica.**

A pesar de que el nuevo AESM no incluye este tipo de actividad, del mismo modo que se hizo en 2000, se ha entendido que la metalgrafía formaría parte de un Sector del Metal en sentido amplio. Y en este sector de las industrias metalgráficas, aunque no se haya mencionado más arriba, se han establecido reglas de articulación de la negociación colectiva similares a las del Sector del Metal en sentido estricto.

Se mantiene la dualidad convenio estatal-convenio autonómico para Cataluña. Sin embargo, en el ámbito autonómico se ha suscrito un Acuerdo rubricado en el ámbito del art. 83.2 ET, por el que se remite, en definitiva, el desarrollo concreto de las líneas directrices pactadas en el nivel autonómico, al ámbito empresarial.

Desde el punto de vista estrictamente funcional, el ámbito negocial permanece intacto, y se refiere a empresas dedicadas a la actividad metalgráfica, fabricación de envases, tubos para aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y demás precintos metálicos, a la decoración, barnizado y estampación de planchas metálicas y a cualesquiera otras actividades afines a las reseñadas. A estos efectos se consideran únicamente los productos fabricados con chapa (hojalata, chapa negra o cromada, latón, aluminio, plomo o estaño laminado o cualquier otro producto similar), de espesos igual o inferior a 0,5 mm., salvo para aerosoles, y composición mixta.

### **3.- Ámbito temporal.**

En lo que concierne al diseño de las vigencias de los convenios reguladores de las actividades del sector del Metal en sentido amplio (véase anexo 3), se observan tres tipos de tendencias:

- 1º la de mantener para el ámbito negocial la duración pactada en los procesos de negociación anteriores;
- 2º la de optar por fijar periodos de vigencia superiores, en aras de estabilizar la negociación del sector; y
- 3º la de optar por fijar periodos de vigencia inferiores a los del convenio precedente. En todos estos casos, sin que sea oportuno entrar en la causa última, se puede apuntar simplemente, se subyacen cuestiones de índole más sociológica que jurídica.

O dicho de otro modo, en cada uno de los ámbitos de negociación (funcional y territorial), la estabilidad de las relaciones laborales colectivas se plasma, inequívocamente, en la definición de los ámbitos temporales de los convenios. Allí donde se mantiene un substrato sociológico estable, se opta por convenios pactados por una duración de tres o cuatro, incluso cinco o seis años.

#### Cuadro resumen

Duración 2 años	7 convenios
duración 3 años	29 convenios
duración 4 años	21 convenios
duración 5 años	5 convenios
duración 6 años	2 convenios

Allí donde la negociación ha venido siendo compleja, se opta por periodos de vigencia inferiores. Además, en estos supuestos, sigue siendo, en algunos concretos casos, una práctica inmutable la de negociar fuera de los plazos marcados por el convenio, al que se dota de efectos retroactivos, lo que genera una superposición extemporánea de convenios vigentes durante periodos ficticios.

Por último, es destacable que se mantengan vicisitudes negociales en algunas provincias, así como en Melilla. De este modo, se mantiene una tendencia a prorrogar el convenio cuya vigencia (normalmente de uno o dos años) prevista inicialmente estaba agotada, y las negociaciones se limitan a la material salarial (revisiones salariales, con o sin efectos retroactivos). De este modo en definitiva, en algunos ámbitos negociales se observa una asimetría relativa, que no permite entender totalmente normalizada la negociación en este sector.

## **II.-INGRESO EN LA EMPRESA (PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACION LABORAL).**

### **1.-Reglas de Ingreso.**

En la negociación colectiva desarrollada en el sector hasta el año 2000, se ponía de manifiesto que la OLIS mantenía una fuerte influencia en el modo en que las partes regulaban las reglas de ingreso en la empresa.

Sobre la base de la libertad empresarial para contratar y seleccionar a sus trabajadores se establecía la obligación empresarial de notificar a los representantes de los puestos a cubrir, y de concretarle el nivel de aptitudes exigidas. Paralelamente, como obligación aneja, el empresario quedaba obligado a diseñar y especificar el tipo de pruebas de selección que iba a establecer. Lo habitual es que, por inercia con la extinta Ordenanza, se previera convencionalmente la realización de una prueba denominada “concurso- oposición”, de carácter teórico-practico.

De este modo, aparentemente se establecía un mecanismo de control en la selección de personal; mecanismo que, sin embargo, podría resultar ineficiente en la medida en que, en los propios textos convencionales, se establecían distintas cláusulas – denominadas de empleo, y que ser analizarán en otro lugar mas adelante- en las que se regulan los márgenes empresariales para recurrir a formas de contratación indirecta (a través de empresas de trabajo temporal, o mediante el recurso a la contratación y subcontratación). De esta forma, en su momento, en el año 2000, se presumía que los procedimientos de ingreso regulados convencionalmente, con una importancia desigual, no iban a ser los más generalizados para la selección de personal.

En la negociación desarrollada hasta el año 2008, se ha reiterado, en algunos convenios (Art. 43 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, art. 18 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid, art 44 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias, art. 9 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra, por ejemplo) la obligación empresarial de que el empresario comunique a los representantes legales de los trabajadores: los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Esta obligación de comunicación no es, sin embargo, omnímoda, y en algunos textos convencionales se han establecido excepciones, que vienen a reafirmar la libertad de empresa de un modo tácito: así, se establece que las partes aceptan que la información debida a los representantes se proporcione a posteriori, cuando la inmediatez de la contratación impida la comunicación previa. Esta excepción, si se observa, elimina casi por completo la virtualidad –de control previo- que tenía esa obligación empresarial. Tanto más cuando no se realizan mayores especificaciones. A lo anterior se une que, en los casos en que se ha previsto la obligación de comunicar la realización de pruebas de acceso, el texto convencional deja un amplio margen de maniobra al empresario, que podrá realizar las pruebas de ingreso que “se consideren oportunas”( Art. 43 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias; art. 18 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid), eso sí, con la presencia de los representantes de los trabajadores. No obstante esta presencia, con el empleo de los conceptos indeterminados (“inmediatez que impide la comunicación previa”, o “pruebas oportunas”) aparentemente se eliminaría la función

de garantía de ese derecho de información previa a y de participación de los representantes de los trabajadores.

Con cierta marginalidad, aparece otra excepción a la obligación de comunicación empresarial, a saber la que hace referencia a la cobertura de puestos que impliquen mando o confianza (art. 9 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra).

En contraprestación, en algunos convenios es habitual incorporar una cláusula añadida, en orden a establecer que los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna, de suerte que se establece, tácita o expresamente, un derecho preferente de los trabajadores de la empresa con contrato de duración determinada para acceder a los puestos ofertados a cubrir con contratos indefinidos (Art. 43 en concesión con la DA 2ª Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, art. 44 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias).

En otros casos, las previsiones convencionales referidas al ingreso se concretan en una remisión general al art. 16 ET, sin perjuicio de que, en algunas ocasiones, esa remisión se concrete con alguna especificación añadida (Art. 18.1 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid).

A pesar de la indeterminación puesta de manifiesta en algunos textos, cuando se refieren a las “pruebas que se consideren oportunas”, en ciertos casos, en un momento ulterior se establecen reglas para los supuestos en los que se haya optado por una prueba con la forma “concurso-oposición”. Reglas que establecen, eminentemente, la composición de los miembros de los tribunales de selección, atendiendo al grupo profesional al que se haya de adscribir el puesto a cubrir. Lo habitual en estos casos es establecer un órgano de composición paritaria (igual número de miembros elegidos por el comité de empresa y por los representantes de la empresa), en el que se prevé la presencia (como miembro impar) de un trabajador con categoría de maestro, jefe o técnico que sea designado de común acuerdo entre las partes (Art. 18.1 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid). Con estas reglas, aparentemente, se mantiene un equilibrio relativo entre los intereses (materiales, de selección de trabajadores aptos para el puesto) empresariales y los intereses (de control) de los representantes de los trabajadores; si bien se olvida incorporar exigencias de profesionalización de los miembros de los tribunales.

## **2. Periodo de prueba**

Por lo que se refiere al periodo de prueba, no es inhabitual encontrar en la negociación colectiva en el sector del metal hasta 2008 convenios en los que se omite cualquier regulación sobre el convenio de prueba, por lo que rige supletoriamente el art. 14 ET. y, muy excepcionalmente, hay referencias, totalmente obsoletas, al art. 18 de la OLIS (art. 36 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza).

En los supuestos en los que el texto convencional sí contiene cláusulas expresas regulando el periodo de prueba, se produce, como regla general, una transposición cuasi-total del tenor literal del art 14 (Art. 17 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, art. 10 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, art. 19 I Convenio de Empresas de Inspección

Técnica de vehículos de Cataluña; art. 10 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art 43 Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga, art. 16 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid) o, incluso, una remisión, expresa, u obviamente tácita, a dicho artículo. Y así, se insiste en la necesidad de que conste por escrito la previsión de un periodo de prueba, o, por ejemplo, que el trabajador goza de los derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Pero, paralelamente, tampoco es habitual que, haciendo uso del margen de disponibilidad de esta materia, las partes negociadoras sí incluyan cláusulas originales en materia de periodo de prueba. La originalidad se refiere, mayoritariamente a los periodos de duración del periodo de prueba. Y en este sentido se observan algunas tendencias. En primer lugar, la de emplear los niveles retributivos como referentes para fijar los distintos periodos concretos, de forma que para los niveles inferiores se establezcan periodos más cortos y para los superiores mas prolongados (art. 14 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias, Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga). En segundo lugar, en otros convenios, el criterio determinante de la duración del periodo de prueba es el grupo profesional al que pertenece el trabajador recién ingresado, de forma que se establecen escalas entre 1 mes como mínimo, y 3 o 6 meses como máximo para los grupos mas cualificados, sin que necesariamente haya coincidencia en los periodos previstos por los distintos convenios (Art.44 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria; art. 20 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid, art. 19 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, art. 17 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, art. 10 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra, art. 22 Convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete, art. 11 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, art. 10 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art. 32 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, art. 36 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, art. 16 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, art. 4 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia, art. 11 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo).

Por último, en ciertos textos, se emplea un criterio mixto, y es determinante de la duración del periodo de prueba la modalidad contractual, vinculada a la categoría profesional (por ejemplo, el Art. 17 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, que establece que para los contratos de hasta tres años de duración el periodo de prueba será de 25 días; para los técnicos y titulados con contrato fijo, de 6 meses, y para especialistas y trabajadores no cualificados con contrato fijo, de 30 días).

Un segundo aspecto en el que las previsiones convencionales aportan una regulación distinta de la dispuesta supletoriamente en el art. 14 ET es el de las reglas de interrupción del cómputo del periodo de prueba. A este respecto, si bien la regla general es el silencio convencional, sí es cierto que hay excepciones, en las que se especifica qué supuestos de suspensión del contrato interrumpen el cómputo del periodo de prueba y cuáles no. Destacan los textos convencionales en este sector que explicitan que la situación de incapacidad temporal interrumpe el cómputo, y no lo hacen los demás supuestos señalados en el art. 14.3º in fine ET. O dicho dentro modo, en algunos



convenios se ha considerado que la situación de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia no interrumpen el cómputo del periodo de prueba (art. 44 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, art. 19 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, art. 44 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias, art. 10 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra, art. 4 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

### **3.- Contratación.**

En la negociación colectiva desarrollada en el sector del metal hasta el año 2000, las previsiones en materia de contratación se referían eminentemente a las dos modalidades de carácter temporal más habituales, a saber, el contrato eventual (art. 15.1.b ET) y el contrato por obra o servicio determinado (art. 15.1.a ET).

Respecto del primer tipo, se ponía de manifiesto una insistencia convencional en regular los arcos temporales de duración máxima del contrato; y sólo marginalmente, se incorporaban cláusulas de empleo referidas a esta modalidad contractual.

Así, de un modo generalizado, se fijaba una duración máxima de 12 meses en un marco de referencia de 18 meses. No obstante, existía un número relevante de convenios que excedían esos límites, y establecían alternativamente otros (18 meses en un período de 24, 36 meses en un período de 36 meses, 36 meses en un período de 48 meses), quizás como una forma de subsanar los eventuales inconvenientes de la derogación de los contratos de fomento para el empleo, que, siendo temporales, permitían una duración de hasta 3 años.

Además, respecto de los contratos eventuales, en la negociación desarrollada hasta el año 2000, se establecían reglas de limitación a la contratación empresarial mediante esta modalidad. Límites que tomaban como referente la plantilla total de la empresa.

No obstante lo anterior, quizás las cuestiones más relevantes fueron entonces, las referidas a la retribución de los trabajadores que suscribían un contrato de este tipo. Por un lado, era habitual encontrar cláusulas en las que se preveía que los contratos de duración inferior a 30 días tendrán una retribución superior a la establecida en el convenio de un 20%. Y, por otro lado, se había generalizado la práctica convencional de establecer una indemnización de un mes por años trabajado al término del contrato; indemnización que se asemejaba a la que se hubiera dispuesto para los contratos temporales para fomento del empleo antes de su derogación.

Respecto del contrato por obra o servicio determinado, se observaba entonces, en el año 2000, un relativamente nimio esfuerzo convencional. Si acaso, en algunos convenios se definía, in concreto, para el ámbito material del convenio, cuál podría ser el espacio legal para esta modalidad contractual.

En lo que concierne a los contratos formativos, por el contrario, el esfuerzo negociador fue mayor, y se observa un interés especial por detallar el régimen jurídico aplicable, en las empresas afectadas por los convenios de industria siderometalúrgica y análogos, a los contratos para la formación. Los aspectos detallados eran, recurrentemente, la fijación de la edad límite para contratar, así como los límites de la

remuneración bajo esta forma contractual. En lo relativo a lo primero, era habitual fijar una edad máxima inferior a la legal; y así se disponía, como edad límite, con cierta habitualidad, los 20 o los 18 años. En lo relativo a la retribución en los contratos para la formación, resultaba habitual incorporar la previsión legal al texto del convenio, si bien, también lo fue el establecer mejoras convencionales a través de la elevación del porcentaje legal o del referente al que se aplica éste.

Resultaba entonces llamativa la inercia negocial que, en algunos casos mantenía la denominación “contrato de aprendizaje”; inercia que explicaba, de algún modo la ausencia mayoría de contenidos negociales que hicieran referencia a la obligación formativa del empresario y, tan solo, tangencialmente se delimitaba esa obligación, estableciendo funciones o puestos de trabajo excluidos de la posibilidad de ser cubiertos con trabajadores contratados bajo la forma contractual de contrato para la formación (las funciones o puestos de trabajo sometidos a procesos productivos continuos o en cadena).

Por su parte, el contrato en prácticas, en la negociación desarrollada hasta el año 2000, no recibía especial atención; quizás porque se trataba de una modalidad en desuso en el sector. En aquellos casos en que sí estaba regulado, las previsiones convencionales se limitaba a, respecto de las previsiones legales, mejorar los aspectos salariales.

Sólo muy residualmente, algunos convenios contuvieron en la negociación desarrollada hasta el año 2000, cláusulas referidas a la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial; cláusulas referidas a la jubilación parcial o a la exclusión de dicha modalidad como modo de sustituir en los supuestos de jubilación anticipada o bien la obligatoria (65 años) o, finalmente, a la exigencia de utilizar en para esta contratación la condición de desempleados.

La negociación colectiva en el Sector del Metal en 2008 presenta algunos elementos de evolución, desigual, si bien se mantienen algunos aspectos ya presentes en la negociación sectorial hasta el año 2000.

En la regulación convencional de la modalidad contrato (de duración determinada) eventual o por circunstancias de la producción, se observa el mantenimiento, mayoritariamente, de cláusulas que establecen una duración máxima de 12 meses dentro de periodos de 18 meses (Art. 20 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña; art. 19 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, art. 35 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra; art. 33 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, art. 16 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña, DA 2ª Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias; art. 48 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares; art. 42 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria; art. 19 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid; art.40 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, art. 9 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora, art.9 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, art. 43 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia; art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo, art. 10 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art, 31 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias, art. 37 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva, art. 18 Convenio colectivo de Talleres de

Teparación de Vehículos de la provincia de Albacete, art. 31 Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja, art. 28 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, por poner algunos ejemplos). Complementariamente, en algunos convenios, se establece que los periodos de prueba se reducen a la mitad en esta modalidad contractual (Art. 20 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña). A pesar de las previsiones mayoritarias, algún ejemplo hay en el que se establecen límites más rigurosos a la posibilidad de emplear esta figura, y se establece una duración máxima de 10 meses dentro de un periodo de 18 meses (art. 41 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra).

Hay ciertos convenios en los que, para asegurar la calidad en el empleo se establece un compromiso por parte de la patronal de no superar un porcentaje de contratación eventual en el conjunto del sector (del 25 % o del 10% de la plantilla, por poner algún ejemplo concreto (art. 18 Convenio colectivo de Talleres de Teparación de Vehículos de la provincia de Albacete, y 41 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra, respectivamente). Y, en esta línea, en algunos convenios se remite al ámbito empresarial, la negociación de porcentajes de conversión de contratos temporales (eventuales pero extensibles a los demás contratos de duración determinada) a contratos indefinidos.

Para controlar estas cláusulas de empleo, se contempla la creación de comisiones paritarias para el seguimiento de la eventualidad, que controle semestralmente el número de contratos eventuales (art. 19 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete).

Se establecen, en algunos casos, regulaciones específicas en materia de indemnizaciones por finalización de contrato que, si bien son extensibles a las demás modalidades temporales de carácter estructural. Son variables, en todo caso, las reglas de cuantificación de dicha indemnización. Reglas que responden a distintos parámetros, estableciendo, normalmente duraciones mínimas (6, 12 meses, por ejemplo); de esta forma, se fijan como reglas para hallar las cuantías indemnizatorias, por poner algunos ejemplos, las siguientes: -1 día de salario por mes trabajado (art. 35 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra); porcentaje (12%) de salario de convenio por día trabajado (art. 29 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, art. 30 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias, art. 42 Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga, art. 43 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia), días de salario (calculado sobre la base de contingencias profesionales del mes anterior) por año o fracción (art. 48 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares); o, incluso, un porcentaje aplicado al salario anual (4,5%; art. 10 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

En ciertos casos, se especifica que la indemnización por finalización de contrato eventual no se devenga cuando se produce la conversión a fijo de plantilla.(art. 29 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares).

El contrato por obra o servicio determinado, por su parte, no recibe, de un modo tan mayoritario, un tratamiento divergente del que prevé el art. 15 ET; de hecho, es habitual una remisión o transcripción total o parcial del art. 15 ET (art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo) o una remisión más genérica a

“la legislación vigente” (art. 36 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora).

Sí es destacable, sin embargo, el esfuerzo que las partes negociadoras han hecho, aparentemente, para reafirmar la naturaleza causal de este contrato, e identificar sus perfiles de un modo preciso. Así, algunos convenios han utilizado la habilitación legal del art. 15.1.a ET para identificar ad hoc, para el ámbito del convenio, los trabajos y tareas con sustantividad propia de la actividad normal de la empresa. Y en el ejercicio de ese ámbito potestativo, sin embargo, han diseñado un marco aún más amplio e indefinido que el previsto legal y convencionalmente. Algo que se produce cuando se establece que esta modalidad contractual se podrá utilizar respecto de “tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa”. Además, en algunos casos, se prevén reglas especiales de movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad, en relación con todas las actividades derivadas de la obra o servicio determinado. Y, más aún, se conviene la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato la realización de dos obras de servicios distintos, siempre que estén identificadas, inicial o sobrevenidamente, en el contrato (DA 2º Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, art. 48 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia). En algún otro caso, se ha considerado como marco para la suscripción de un contrato por obra o servicio determinado, el de los trabajos amparados por contratos celebrados con la Administración o con otras empresas (art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, art. 48 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

Pero, quizás lo más llamativo respecto de esta modalidad sea que algunos convenios incorporan la figura contractual del “contrato fijo de obra (art. 33 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya) que tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, pero al que se anudan, convencionalmente, algunas condiciones particulares (art. 11 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo) Así, con carácter general el contrato es para una sola obra con independencia de su duración y terminará cuando finalice los trabajos de oficio y categoría del trabajador. El cese de los trabajadores, que les deberá ser comunicado por escrito, deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de contratos para su ejecución debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. No obstante lo anterior y previo acuerdo entre las partes contratantes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en los que se ejecuten trabajos que a su vez sean causa de contratos de obra sin perder dicha condición contractual de fijo de obra y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos sin que el citado acuerdo pueda aplicarse una vez transcurrido o acumulados 30 meses de contratación. La continuidad del contrato lo será para obra determinada pudiendo las partes repetir la utilización de este mecanismo para obras sucesivas cuantas veces lo crean oportuno con el límite antes señalado, que si se rebasara determinaría que el contrato se convierta en indefinido (art. 33 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, art. 10 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

Por último, en lo que a los contratos temporales estructurales se refiere, dispersamente se contienen en los textos negociados algunas previsiones específicas para los contratos de interinidad; eminentemente referidas al devengo de indemnizaciones por cese, cuando la duración del contrato ha tenido una duración relevante (sirva el ejemplo de la indemnización de 20 días por años de servicio cuando la duración del contrato haya superado los años, salvo que se trate de una suplencia por excedencia especial, DA 2ª Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias).

Es habitual mantener, en esta materia, remisiones genéricas a la regulación del art. 15.1 ET (Art. 34 y 35 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, art. 16 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña).

En el tramo temporal que discurre entre el año 2000 y 2008, se ha mantenido la tendencia a, desde la negociación colectiva, ofrecer una regulación relativamente prolija del contrato para la formación. Y, a pesar de que las remisiones genéricas a “la regulación legal” (art. 38 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva, art. 39 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora, por ejemplo), y las reproducciones del art. 11.2º ET son frecuentes (art. 20 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, art. 33 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, art. 41 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, art. 30 Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja; art. 10 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art. 19 Convenio colectivo de Talleres de Teeparación de Vehículos de la provincia de Albacete), también es cierto que los convenios colectivos ofrecen regulaciones originales, en distintas direcciones.

En primer lugar, los convenios operan sobre la duración mínima y máxima de este tipo de contrato. Y así se establecen duraciones que oscilan entre los seis meses y los tres años (art. 32 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, art. 33 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra).

En segundo lugar, en algún caso, se establecen limitaciones a la edad límite para contratar mediante esta modalidad (entre 16 y 20 años, art. 15 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra), o se establecen excepciones a las edades legales para determinados colectivos (art. 46 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

En tercer lugar, para los casos de incumplimiento de las obligaciones de formación (art. 11.3º ET), se presume que el contrato ha sido celebrado en fraude de ley, y se convierte de un modo automático en indefinido (art. 20 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete). Y, en este sentido, solo muy excepcionalmente se hace mención a aspectos ligados al desarrollo de la formación, como por ejemplo, horarios de enseñanza, reglas de designación del tutor y exigencias de cualificación (art. 10 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

En cuarto lugar, relacionado con el contenido del contrato, es algunos convenios se prevén reglas excepcionales por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores contratados bajo esta modalidad; excepciones tales como, por ejemplo, no estar sujetos a las reglas de medición del trabajo (art. 15 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y

fabricación de envases de Cataluña), o no realizar trabajos en cadena (art. 30 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña).

En quinto lugar, los convenios concretan la retribución del trabajador contratado para la formación, con distintas variedades, en su mayoría de mejora; distinguiendo entre trabajadores menores y mayores de 18 años, y estableciendo que la retribución será equivalente a cierto porcentaje (creciente para el segundo o tercer año de contrato) del salario de determinada categoría de convenio (por ejemplo, del 75% de la categoría de peón, para el primer año de contrato de menores de 18 años; y del 80% de la categoría contratada a partir de oficial de tercera para mayores de 18 años, art. 20 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete; 80% o 90% de esas categorías, art. 11 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, art. 19 Convenio colectivo de Talleres de Teparación de Vehículos de la provincia de Albacete, art. 10 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

En algún caso la retribución se equipara a la retribución prevista en el convenio para este tipo de contrato (art. 30 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos). Y, en otros, se establece la remuneración de la categoría, pero limitada a un porcentaje de jornada (art. 46 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

En sexto lugar, es habitual encontrar cláusulas de empleo vinculadas a esta modalidad contractual, de varios tipos. Unas referidas a las categorías profesionales en las que se puede insertar este tipo de contrato. De esta suerte, que en algunos convenios se excluye el contrato para la formación para cubrir determinados puestos. (art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo).

Otras cláusulas de empleo referidas al contrato para la formación se concretan en el establecimiento de un número máximo de trabajadores en formación por centro de trabajo, según la escala del art. 7 del RD 488/98, o con algunas derogaciones y variantes (art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo, art. 40 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa), en el sentido de limitar el número de estos contratos, especialmente en las empresas de mayor tamaño. En algunos casos así, para empresas de más de 100 trabajadores no aplican los porcentajes de ese art. 7 mencionado, sino un porcentaje fijo (del 8%, por ejemplo, art. 32 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya). En otros supuestos, la escala se refiere, no ya al centro de trabajo, sino a la empresa en su conjunto (art. 33 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra). Alguna excepción hay en la que se establece un número mínimo de contratos para la formación en la empresa, y con respecto a un porcentaje de la plantilla (art. 15 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña).

Llamativo resulta encontrar, en algún texto, cláusulas, de empleo, limitativas del uso de esta modalidad contractual en el sentido de no permitir que mediante contrato para la formación se ocupen puestos de trabajo que hayan quedado vacantes en los doce meses anteriores por despido objetivo, colectivo o finalización de un contrato temporal (art. 50 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias).

Por último, la regulación convencional de este tipo contractual peca, de un modo llamativo en algunas ocasiones, de obsoleta, al reproducir la denominación de contrato

de aprendizaje, en lugar de la denominación legal vigente de contrato para la formación (DA 2º Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, art. 46 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares).

La otra modalidad contractual específicamente formativa, el contrato en prácticas, recibe una atención secundaria en la mayor parte de los convenios. Si acaso, se produce una remisión al art. 11.1 ET (art. 21 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete), una remisión genérica a la “legislación vigente” (art. 38 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora) y/o se reproducen algunos fragmentos de la regulación legal de su régimen jurídico; normalmente la referida a la retribución.(DA 2º Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias). En esta materia, no obstante lo anterior, excepcionalmente se establecen mejoras, que se concretan en mejoras de los porcentajes asignados al primer y segundo año de contrato (por ejemplo, 75% para el primer año y 92% para el segundo, art. 19 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria; o 70% el primer año, y 85% el segundo, art. 32 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra); 70-90 %, art. 44 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia; 75-85% art. 20 Convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete; 69-79% art. 10 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, etc) o en la duración máxima del contrato (1 año, art. 10 FER).

Solo en muy contadas ocasiones se contemplan cláusulas de empleo referidas a estos contratos. Las existentes establecen un compromiso empresarial en el sentido de “al objeto de que los jóvenes trabajadores mediante esta modalidad puedan acceder a las prestaciones por desempleo, las empresas que utilicen este sistema de contratación procurarán que, en la medida de lo posible, la duración del contrato alcance el periodo mínimo exigido para el logro de la prestación.” (art. 32 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra) O se señalan categorías (las inferiores), en las que no se puede suscribir esta modalidad contractual (art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo).

En los convenios firmados en el tramo temporal que oscila entre 2006-2008, es habitual encontrar cláusulas referidas al encadenamiento de contratos; cláusulas que bien se remiten, bien transcriben las reglas previstas legalmente en el art. 12 RD Ley 5/2006 (art. 33 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, art. 20.3 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña). Singularmente, algún convenio realiza alguna precisión respecto de su ámbito material concreto, para interpretar, por ejemplo, que vaya a ser “puesto de trabajo” (“la realización de las mismas tareas o funciones aunque fuera realizada en distintas líneas o estaciones de la misma empresa”, art. 20.1 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña).

Tras las profundas reformas operadas en materia de jubilación, y más concretamente en materia de jubilación gradual y flexible, se observa, en la imagen fotográfica del estado de la negociación colectiva en el sector de metal en el año 2008, una presencia muy importante de regulación convencional del contrato de relevo y del contrato a tiempo parcial; modalidad ésta que, claro está no se limita al ámbito de la jubilación.

Por lo que se refiere al contrato de relevo, su análisis se difiere a un momento ulterior, (capítulo III), en la medida en que la mayoría de los convenios aparece muy vinculada a las cláusulas de jubilación en el marco del fomento del empleo.

Por lo que se refiere al contrato a tiempo parcial, lo ordinario es que las cláusulas convencionales realicen tres tipos de precisiones: respecto de la jornada de referencia para estimar la parcialidad, respecto del límite de horas complementarias permitido, y respecto del número mínimo de horas por las que se puede pactar este contrato.

Para establecer esta jornada referencial, se emplean, usualmente todos los módulos (diario, semanal, mensual), y se establece como límite la jornada ordinaria pactada en convenio, en cómputo anual.

En referencia al límite de horas complementarias, resulta llamativo que resulta ser siempre superior al 15 % que aparece como supletorio en el art. 12.5.c) ET. Por ejemplo, del 20%, (DA 2ª Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias); del 25% (art 32 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona) o del 60%, con el límite de que suma de la jornada pactada y las horas complementarias no excedan las 1400 horas (art. 35 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya). En algunos textos convencionales se establece un número de horas mínimo por el que se puede pactar este contrato (12 horas semanales o 48 horas mensuales (art. 50 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias, art. 45 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

Por último, resultan llamativos dos fenómenos. E primero, que algún convenio contemple reglas específicas para los contratos fijos-discontinuo (art. 29 Convenio Interprovincial para Metalgráfrica y fabricación de envases metálicos); el segundo, que en algún convenio del sector, se hayan creado aparentemente, modalidades contractuales. Es el caso del Contrato de Disponibilidad Horaria (CDH) (art. 18 Convenio Interprovincial para Metalgráfrica y fabricación de envases de Cataluña). Y se trata solo de una aparente creación en la medida en que se trata, en realidad, de un contrato indefinido, respecto del que se pacta una jornada irregular muy detallada.

Así, el CDH, en la actualidad resulta marginal (creado en 1997, convencionalmente se limitó la válida suscripción de este contrato a 31 de diciembre de 2002, pero que, por su carácter indefinido, arrastran la norma aplicable hasta su eventual extinción). Su presencia en el texto convencional se debe a las habituales razones de inercia pero, sin embargo, es sintomático de la presencia de una voluntad negocial favorable al fomento del empleo estable (se trata de un subtipo, en realidad, de contrato indefinido, a jornada completa), pero en el que se pacta una jornada flexible, que permite ir reduciendo progresivamente el volumen global de horas extraordinarias. Y así, se pactan parámetros de ejecución del contrato, que oscilan entre un mínimo (4 horas ordinarias efectivas de trabajo al día y 20 a la semana, en cualquier tipo de turno u horario), y un máximo (12 horas ordinarias efectivas de trabajo al día y 60 a la semana, en cualquier tipo de turno u horario), con respeto, en todo caso de los límites de jornada legales.



### **III.-POLITICA DE EMPLEO (PLURIEMPLEO, SUCESION DE CONTRATAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL). FORMACIÓN.**

#### **1.- Políticas de empleo.**

En los procesos negociadores llevados a cabo hasta el año 2000, se había puesto de manifiesto que el papel de la negociación colectiva en materia de empleo y contratación, se ha visto impulsado por la reforma del Estatuto de los Trabajadores de los años 90. Algo que se había visto potenciado aún más por el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal de 1998 que, en sus Art.11 y 12 establecía que las “Modalidades de contratación” y los “*criterios generales de fomento de la contratación indefinida*” eran materias específicas de la negociación en el ámbito sectorial estatal. Si bien podían desarrollarse en ámbitos inferiores “*aquellos aspectos relativos a las modalidades de contratación que les estén permitidos por la legislación vigente o les sean remitidos desde el ámbito sectorial estatal*”, y “*Acuerdos sobre nuevas contrataciones y sobre conversión de contratos temporales en indefinidos*”.

En defecto de convenio sectorial estatal, hasta el año 2000 eran los convenios sectoriales provinciales los presentaban una regulación desordenada, pero en la que se hacía patente un incipiente interés que el empleo; de tal forma que la libertad de empresa parecía limitarse a través de la negociación colectiva mediante la nueva regulación de instrumentos de incentivo, fomento y participación sobre el empleo.

Entonces se observaba que la incorporación en la negociación colectiva de medidas que facilitasen, controlasen o promocionasen el empleo, era una materia que presentaba mayores dificultades que la regulación de la contratación, al situarse en un ámbito de intenciones y medidas que propiciasen y mejorasen el empleo entonces existente. Una regulación detallada y promotora de reparto o incremento del empleo estaba fuera del marco negocial, y se ceñía a los poderes públicos. Otro problema añadido se podría producir si el incentivo se basa en la diferenciación de condiciones de trabajo, dentro de la misma empresa o ámbito, y su causa no tenía datos objetivos o no estaba sometido al criterio de razonabilidad, podría crear situaciones de desigualdad ilícitas.

De este modo, en la actividad negocial desarrollada hasta el año 2000, se distinguían netamente varios tipos de cláusulas en materia de empleo, a saber: a) cláusulas sobre políticas de empleo en la empresa; b) cláusulas sobre el control del pluriempleo; c) la jubilación como medida de fomento del empleo; d) cláusulas sobre control y seguimiento del empleo.

Los convenios firmados hasta el año 2000 que introducían una regulación específica sobre empleo y contratación solían contener una disposición general o marco, donde se pronunciaban acerca las líneas generales de empleo pretendidas para ese ámbito. En concreto, las propuestas se dirigían a las empresas y contenían manifestaciones del tipo de “apoyo a la política de fomento a la contratación indefinida”, en el marco de la nueva regulación del contrato indefinido como medida de fomento al empleo. También se incluían cláusulas que preveían la conversión de los contratos temporales en indefinidos, e incluso algún convenio determinaba que los trabajadores que hubieran ingresado con

contratos formativos, una vez superado un periodo de tiempo, y si era posible su adaptación a los puestos existentes, se convertirían en fijos.

Un énfasis especial, y en cierta manera reiterado, lo ocupa la especificación de cuáles eran las modalidades temporales que podrían beneficiarse del fomento al contrato indefinido y los incentivos estatales a dicha conversión.

Otras fórmulas relacionadas con el empleo se encontraban referidas a un objetivo más abstracto, como era el recortar el desempleo. Y conectado con éste objetivo, algunas previsiones convencionales sobre empleo concretaban categorías de desempleados de contratación preferente. En concreto, era prioritaria la contratación de trabajadores mayores de 45 años cuyo desempleo era fruto de un expediente de regulación de empleo, así como los desempleados de larga duración o de colectivos de difícil reingreso en el mercado.

En este mismo contexto de reconversión y posible crisis del sector, principalmente, en los subsectores que se extendían a las actividades descentralizadas (que se componen de pequeñas y medianas empresas), se declaraba la voluntad de mantener, en la medida de lo posible, las plantillas y estudiar cuidadosamente las reducciones de plantilla.

Además, en algunos convenios, la regulación de las horas extraordinarias se producían con una intencionalidad declarada de medida de política de empleo general o genérica; algo que se contemplaba en una declaración de principios y de voluntad, de erradicar, disminuir o suprimir la práctica del trabajo extraordinario como mecanismo de facilitar o incrementar el empleo y la plantilla. En este sentido, la mayoría de convenios reproducían el contexto de los Acuerdos Interprofesionales de los 80, donde se convenía en la necesidad de suprimir o reducir las horas extras; y junto a esta medida, se establecían la obligación de la empresa, ante la necesidad de que se realice determinada cantidad de horas extras, de sustituir esas horas extras por nuevas contrataciones. Estas cláusulas se fijaban en relación a las horas que puedan realizarse por una sección o grupo de trabajadores. Sin embargo la mayoría se reducían a disponer, en la medida de lo posible, la sustitución de estas horas por nuevos contratos.

Además, en este ámbito, fueron también habituales las cláusulas que contenían reglas sobre el porcentaje de contratación de trabajadores minusválidos en relación con la plantilla fija de la empresa. El reconocimiento y contenido sobre esta materia no hacía, en la mayoría de las ocasiones sino reproducir el reglamento específico sobre protección del empleo de los trabajadores con capacidad disminuida. Solo en algún convenio, aisladamente, se encomienda a la comisión Mixta sobre empleo y contratación el seguimiento y control de tales compromisos.

Por último, dentro de las cláusulas de políticas de empleo en la empresa, de un modo incipiente en 2000, algún convenio establecía límites a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT); límites de entrada normalmente para determinados puestos de trabajo que conllevaban un grado de peligrosidad, toxicidad o penosidad. También se establecía la obligación para las empresas de que vigilasen las modalidades de contratación permitidas para las ETT, así como los sistemas de selección utilizados por las mismas. En este sentido de control, se facultaba a los representantes a conocer de la reclamaciones de los trabajadores de las ETT en sus centros y se otorgaba el derecho de consulta sobre los contratos realizados, con dichas empresas. En relación a las “contratas de servicios” se establecía el derecho de permanencia de los trabajadores de la empresa

contratista, en el supuesto de que la empresa principal volviese a asumir el servicio (subrogación en los contratos existentes).

Como segundo grupo de cláusulas en materia de empleo, destacaban aquellas referidas al control del pluriempleo.

Hasta 2000, en la rúbrica “pluriempleo”, los convenios del sector, disponían distintos tipos de medida, que todas ellas tenían como objetivo del control de las situaciones de pluriempleo/ pluriactividad como mecanismo de reparto del empleo.

En unos casos, las cláusulas incorporaban obligaciones para las empresas de constatar que no contrataba con un trabajador que estuviera ya realizando una actividad laboral en régimen de ilegalidad (trabajo sumergido). En otros casos, la obligación empresarial se concretaba en no contratar a trabajadores que realizaran ya otra actividad laboral legal, en este sector del metal o en otro. En este caso, la medidas, además de servir para el reparto del empleo, tenía otra finalidad aneja, como era la de evitar supuestos de intrusismo y de competencia desleal entre empresas del sector.

Otro gran grupo de cláusulas convencionales eran las que regulaban la jubilación como medida de fomento del empleo. Así, en la experiencia negocial del año 2000, se observaba que la incentivación de la jubilación en las plantillas, era un mecanismo recurrente en los convenios de este sector. Su reiteración se justificaba en la composición de las plantillas (de edad avanzada) y con una importante antigüedad. Así, no era extraño que el reparto de empleo se potenciase a través de fomentar e incentivar la jubilación. En este sentido se disponían varias posibilidades. En primer lugar, y posiblemente el más utilizado, era el supuesto de la “jubilación anticipada” a partir de los 64 años, bajo los auspicios de la normativa estatal sobre la materia. Un segundo grupo de convenios establecía la jubilación como medida de fomento al empleo, pero de carácter obligatorio al cumplir el trabajador los 65 años y tener derecho a la prestación de jubilación. En algunos supuestos se concretaba la duración de las nuevas contrataciones, pero tampoco fue el criterio habitual. Una tercera situación se planteaba en un ámbito más amplio que la jubilación y unificaba el tratamiento para las situaciones de invalidez permanente total y muerte. En estos casos, se obligaba a una nueva contratación (temporal), con desempleados y también se excluía la modalidad a tiempo parcial. Finalmente, y con un carácter residual, se especificaban algunos supuestos de jubilación parcial, cuyo régimen se somete a la regulación legal (contrato de relevo).

Por último, en buena parte de los convenios, se contuvieron cláusulas de control y seguimiento del empleo. En ellas las funciones de seguimiento y las medidas de control se otorgaban, principalmente, a un órgano colegiado de carácter paritario. Los nombres que adoptan son muy similares, “comisión mixta”, “comisión de seguimiento del empleo”, “Comisión de trabajo para fomento del empleo”. Las competencias más importantes, en esta materia, eran las de información. Respecto al control o información de las situaciones de pluriempleo, se establecía la posibilidad de que este órgano o los propios representantes adoptasen medidas que activasen la actuación de la administración laboral o judicial. Así como también se apuntaba la posibilidad de adoptar sanciones por el incumplimiento de estas medidas.

Sin embargo, de un modo más evidente, el ámbito del posible control de los instrumentos expuestos se concentraba en la obligatoriedad de la empresa de notificar los

contratos efectuados, en cuanto a la duración, a los sujetos contratados (desempleados), modalidad utilizada (trabajo a tiempo parcial o no).

En el periodo negocial que se extiende desde el año 2000 hasta el año 2008, también en esta materia, se observan algunas inercias pero, también algunas novedades. Ciertas de ellas, bien es cierto, debidas a cambios legislativos y reglamentarios que han presentado una incidencia especialmente llamativa en la percepción de la materia empleo/fomento del empleo (Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, se produjo un cambio de tendencia en lo que había venido siendo el Programa de Fomento de Empleo de cada año y Ley 43/2006, de 29 de diciembre), y otras en la conceptualización, ahora paradójica, de la jubilación anticipada, y de la jubilación parcial; especialmente después de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, y sus reglamentos de desarrollo.

O dicho de otro modo, en un contexto (europeo, pero también nacional) en el que la jubilación pierde la *vis expansiva* como medida de fomento del empleo de décadas anteriores, porque el nuevo *leitmotiv* de las políticas de empleo es la permanencia de los trabajadores maduros en el empleo, y la prolongación de su vida activa, sin embargo, en la negociación en el sector del metal se mantienen, con relativa frecuencia, cláusulas de **jubilación anticipada para el fomento del empleo**, y **jubilación parcial** a partir de los 60 años, con contrato de relevo. Pero también de jubilación forzosa a los 65 años.

La nueva presencia de regulaciones sobre el contrato de relevo y la jubilación parcial, en numerosas ocasiones, va acompañada de cláusulas programáticas, de declaraciones de intenciones en realidad, en las que se establecen compromisos (del tipo “las empresas facilitarán la jubilación parcial de los trabajadores mayores de 60 años” ( Art. 17.2 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias)), así como recomendaciones para un “análisis en profundidad acerca de la aplicabilidad en el seno de las empresa de estas formulas contractuales sin ocasionar cargas e la competitividad y productividad de las empresas puedan ser favorecedoras de nuevos empleos”, o recomendaciones para alcanzar acuerdos que, respetando la voluntariedad de las partes afectadas, favorezca la aplicación de dichos contratos (Art. 34 y 37 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya); porque las partes entienden que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a la empresa jóvenes trabajadores (Art. 39 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza), y favoreciendo la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida (Art. 49 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

Estas declaraciones, sin embargo, en ocasiones resultan ser más pragmáticas, al reconocer que se valora positivamente la aplicación de la jubilación parcial en el sector como instrumento que permite el fomento del empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional, obteniéndose el objetivo de permitir la inserción laboral a la vez que se convierte en herramienta útil para abordar las renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones (Art. 48 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra).

Estas recomendaciones, a veces, son más escuetas y se limitan a recomendar el uso de la jubilación anticipada a los 64 años (Art. 37 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya).

Lo normal es sin embargo, que los convenios contengan la obligación de la empresa de, si los trabajadores lo solicitan, cumplir las previsiones del RD 1194/1985, por lo que hace referencia a la jubilación anticipada a los 64 años para el fomento del empleo y el contrato de sustitución (Art. 63 FER, Art. 39 Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga; Art. 41 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora; Art. 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla, art. 58 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo), y del Art. 12.5 Et y del RD 1131/2002, por lo que se refiere a la jubilación parcial y al contrato de relevo (Art. 18 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, Art. 29 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, Art. 17 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva, Art. 56 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra; Art. 14 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo, Art. 23 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, Art. 32 Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana, Art. 58 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, art. 59 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; Art. 42 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona).

Incluso en estos casos, desde la negociación colectiva es habitual encontrar algunas exigencias, eminentemente de carácter temporal, para la declaración de voluntad del trabajador, que debe presentar su solicitud con un cierto periodo de antelación (tres meses, Art. 14 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias; treinta días antes de cumplir la edad de 64 años, Art. 38 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza).

En ciertas cláusulas, sin embargo, la obligatoriedad para la empresa de aplicar la regulación vigente en esta materia se diluye. Y se diluye, especialmente, porque no se establece la posibilidad de la jubilación anticipada como un derecho subjetivo del trabajador, que puede ejercerlo con la simple manifestación de voluntad, sino como un derecho condicionado al pacto con el empresario (Art. 14 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, Art. 40 Convenio colectivo (extraestatutario) del Sector Industria Siderometalúrgica de la provincia de Álava). En los casos en que la jubilación anticipada es condicional, es habitual encontrar condiciones fútiles (siempre que la empresa les sustituyan, Art. 27 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva), o condiciones referidas a las posibilidades económico-financieras de la empresa, o a los límites de sus facultades de organización y de la atención a las necesidades de funcionamiento (Art. 48 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra).

En otros supuestos no se diluye el derecho del trabajador, pero desde la negociación de establecen márgenes de actuación de la empresa, del tipo “la empresa tramitará la solicitud a la mayor brevedad posible” (Art. 14 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias). Como cláusula de salvaguarda, sin embargo, en algunos convenios se establecen reglas específicas para solventar posibles discrepancias en esta materia; y así, por ejemplo, se incorporan reglas en las que se establece que en aquellos casos en que la empresa no atienda la solicitud del trabajador, cualquiera de los afectados, podrá dirigirse a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, quien después de oír a las partes, tratará de aproximar sus posturas de cara a

la consecución de un acuerdo entre Empresa y trabajador, que posibilite la jubilación parcial de este último (Art. 48 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra).

Son especialmente llamativas las previsiones convencionales que permiten el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial con jornadas concentradas; de forma que, mediante acuerdo entre las partes, el jubilado parcial, contratado a tiempo parcial, puede acumular el tiempo de trabajo en una determinada época del año (Art. 17.2 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, Art. 17 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra). Salvo esas precisiones, lo habitual es encontrar remisiones (Art. 31 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos) o transcripciones totales o parciales, del Art. 12.6 ET (Art. 14 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias).

Y también son remarcables las previsiones de conversión del trabajador relevista en trabajador fijo de plantilla al término del contrato de relevo (Art. 56 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra).

A pesar de los vaivenes (Real Decreto Ley 5/2001, Ley 12/2001, que derogan la DA 10ª ET, STS de 4 de abril de 2004, Ley 14/2005, de 1 de julio), en la negociación colectiva desarrollada hasta el año 2008, se observa la presencia de cláusulas en materia de jubilación forzosa a partir de los 65 años; cláusulas que, en los convenios más modernos, que conciben expresamente como modalidades de fomento del empleo (Art. 14 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias), “para facilitar el relevo generacional” (Art. 34 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos). De ahí que, se exija que el trabajador que cumpla los 65 años reúna los requisitos para la jubilación (Art. 63 FER, art. 28 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén) y tenga derecho a una prestación equivalente al 100% de la base reguladora (Art. 42 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, art 57 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; Art. 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla). Este último requisito, en algunos convenios se relativiza, y se establece que para aquellos trabajadores o trabajadoras que no cumplan los requisitos para alcanzar el 100 por 100 de la pensión de jubilación, se recomienda que la empresa estudie individualmente cada supuesto (art 22 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid); aunque también es cierto que algunos convenios simplemente señalan el requisito de la edad (Art. 40 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora).

Es más, en algunos convenios se ha empleado una fórmula abierta para permitir la jubilación forzosa a partir de los 65 años; de forma que se establece que se procederá a dicha jubilación forzosa, de acuerdo con las disposiciones que regulen esta materia y, si es necesario, se introducirán las modificaciones en el texto del Convenio que lo permitan (Art. 55 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona).

Junto a estas medidas de jubilación para el fomento del empleo, se observa en la negociación colectiva en el sector del metal desarrollada hasta el año 2008, otros tipos de cláusulas, algunas ya presentes en la negociación del periodo anterior. Y, antes de entrar a analizarlas, conviene llamar la atención sobre el hecho de que las partes

negociales, en numerosas ocasiones, como se ha podido poner de manifiesto en el capítulo II, han incorporado cláusulas -que se pueden considerar enmarcadas en una política general de empleo- limitativas del uso de ciertas categorías de contratos temporales y que, tienen efectos en materia de empleo, en sentido amplio.

Volviendo a las cláusulas puramente de empleo, se han de destacar aquí, entonces, las cláusulas referidas a algunas cláusulas limitativas de las horas extraordinarias, y las que introducen limitaciones a la contratación a través de empresas de trabajo temporal, así como a la contratación en régimen de pluriempleo.

En las primeras, y dejando al margen lo que se dirá en el capítulo referido a Tiempo de Trabajo, es habitual que se establezca la prohibición de las **horas extraordinarias** –llamadas- ordinarias o estructurales, y solo se permitan las horas extraordinarias por fuerza mayor, sobre la base de que ante la grave situación de paro existente y para favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir, al mínimo indispensable, las horas extraordinarias (Art.39 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, art. 23 Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, art 27 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid).

Cumulativamente, en algún texto negocial se introducen cláusulas de reparto de empleo en sentido clásico, en el sentido de que establece la obligación de sustituir la realización de un determinado número de horas extraordinaria (mil quinientas, por ejemplo, Art. 22 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete), referidas a categorías homogéneas de trabajadores, por la creación de nuevos puestos de trabajo (Art. 22 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete). O, de un modo más abstracto, con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente, entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas (art. 33 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art. 12 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja, art. 20 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

En la misma dirección, algún convenio prohíbe, o limita la realización por los trabajadores de la empresa de trabajos a destajo. De forma que, como criterio general y mientras dure la situación de paro, la contratación de destajos con los trabajadores será considerada como excepcional, pudiendo emplearse en situaciones urgentes cuando las necesidades de la producción lo exijan en el caso de que el proceso de producción lo requiera, y siempre previa información y negociación con los Comités de Empresa o Delegados de Personal (Art. 21 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos).

En las segundas, los espacios negociales son relativamente limitados, dado que es la normativa legal y reglamentaria estipulan con cierta profusión la contratación a través de este tipo de empresas, las **empresas de trabajo temporal**. No obstante, algunos textos convencionales incorporan ciertos de esos contenidos (art.15 Convenio para

Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid), sin especial trascendencia jurídica, y expresamente afirman que las empresas cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el Convenio (Art. 42 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa, Art. 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense; art. 19 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz; art 42 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora); obligación que habrá de constar expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio. (Art. 39 Convenio colectivo (extraestatutario) del Sector Industria Siderometalúrgica de la provincia de Álava, Art. 42 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa).

Otros textos pactan convencionalmente que el recurso a la contratación a través de empresas de trabajo temporal solo estará aceptado para realizar algunos tipos de contrataciones en situaciones excepcionales (en los casos de sustitución por vacaciones, incapacidad temporal, licencias, periodos de producción punta o fuerza mayor, Art. 12 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, art 15 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; Art. 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense), y estará prohibido para realizar otros (por ejemplo las contrataciones para trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos, Art. 12 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; o las prohibidas legalmente, art 63 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra).

Muy excepcionalmente, en algún convenio, y con una cláusula de salvaguarda (que se den las circunstancias susceptibles de contratar a través de empresas de trabajo temporal, algún convenio establece que las empresas sujetas al ámbito de paliación del convenio ámbito de aplicación asumen el compromiso de no llevar a cabo contrataciones a través de empresas de trabajo temporal (art 50 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

En las cláusulas reguladoras del **pluriempleo**, es habitual que se establezca la prohibición de que las empresas contraten en régimen de pluriempleo, incluso con jornada reducida, a trabajadores que dispongan de otra ocupación a tiempo completo (Art. 42 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, Art. 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén). Es habitual también que, para evitar el pluriempleo, se establezca la obligación de las empresas de contratar a trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo (Art. 23 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, Art. 26 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete).

En ciertos textos convencionales se incluyen, incluso, definiciones de lo que se ha de entender como pluriempleo prohibido. Y por tal se considera, por ejemplo, la situación de aquellos trabajadores que en sus distintos trabajos sumen más horas de la jornada legal establecida, o aquellos que tengan unos ingresos totales superiores al Salario de Especialista garantizado en Convenio (Art. 30 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra), o la situación de personal de oficio o de taller que realice



jornadas completas de más de siete horas diarias en otra empresa (Art. 20 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos), o jornadas de 8 horas (art.62 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León).

Y vinculadas a estas cláusulas de control del pluriempleo, es constante observar cláusulas de vigilancia contra el intrusismo y la competencia desleal (Art. 23 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, Art. 26 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete), así como compromisos de preferencia de la contratación de quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por estas contingencias (Art. 42 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria). Por último, algunas cláusulas convenciones incorporan un objetivo cuasi-pedagógico y justifican el compromiso de erradicar las situaciones de pluriempleo con sustento en argumentos tales como que impide que los trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo, al margen, claro está de que son una manifestación de competencia desleal (Art. 31 Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana, Art. 23 Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla).

A pesar de la presencia de cláusulas de promoción de la estabilidad, mejora, promoción del empleo, también es cierto que se mantienen otras cláusulas negociales en las que las partes reconocen que es será competencia de la Dirección de la Empresa definir las necesidades de personal y el establecimiento del régimen contractual compatible con las mismas, de acuerdo con la legislación vigente, así como la decisión de hacer uso de subcontrataciones y contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal (DA 2ª Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias); algo que rompe con esa inercia positiva de promoción de la participación de los trabajadores en los aspectos de empleo.

Son de relativa reciente incorporación las cláusulas de estabilidad para el empleo, que adoptan distintas formas. Algunas proceden a regular las consecuencias de la subrogación empresarial en sentido amplio.

Así, es habitual que ciertos convenios colectivos incorporen reglas específicas para los supuestos de **subrogación** de trabajadores mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios u otro tipo, en la actividad regulada en el ámbito funcional (Art. 47 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, Art. 11 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña), o en algunas de ellas (Art. 33 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Art. 35 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres).

Estas reglas específicas, algunas reproducen las previsiones estatutarias pero, en otro caso, ofrecen una regulación más generosa, en varios sentidos, a saber:

- En primer lugar, se definen específicamente qué se considera subrogación, y se contemplan subespecies propias de subrogación en el ámbito funcional del convenio, a las que se extienden las garantías laborales. Se esta pensando, por ejemplo en los

supuestos de división de autorizaciones/ contrataciones, o de agrupación de autorizaciones/ contrataciones.(Art. 47 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña); y en otros casos, las especificaciones sirven para limitar los supuestos de subrogación a ciertas situaciones (por ejemplo, empresas de mantenimiento cuya contratista principal sea administración pública, organismos públicos y Hospitales públicos y/o concertados (Art. 35 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres, Art. 22 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén).

- En segundo lugar, se concreta el alcance personal al que se refieren las obligaciones de subrogación. Y, así, se establece, por ejemplo, que en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de autorización así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad que se trate, los trabajadores de la empresa o centro de trabajo subrogado saliente pasaran a ser adscritos a la nueva titular de la autorización que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones de los que disfrutasen en la empresa subrogada. Se producirá dicha subrogación, siempre que existan los siguientes supuestos: a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la autorización, independientemente de la modalidad de su contrato de trabajo; b) Trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, y/o aquellos que se encuentren en situación de incapacidad temporal, excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas; c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores citados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato; d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias de un nuevo servicio se hayan incorporado como consecuencia de una ampliación de plantilla; e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que hayan ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los tres últimos meses anteriores a la finalización de la autorización, siempre que se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa; f) Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical: entendiéndose que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo; en caso de subrogación de otros contratos la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente: Los representantes de los trabajadores, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos o designados con motivo de proceso electoral referido al centro de trabajo, objeto de subrogación, conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa saliente hasta el final de su mandato (Art. 47 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña), aunque hay definiciones más escuetas (Art. 11 S 22; Art. 33 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Art. 43 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa, Art. 22 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense, Art. 68 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona), y algunas adoptan, incluso una forma de definición por exclusión o a contrario (art. 55 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz, art 22 Convenio del Sector de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga, art 28 Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla, art 13 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid).

- En tercer lugar, es habitual establecer obligaciones documentales añadidas, y así, en todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan: Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social; Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses; Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, NASS, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro últimos meses anteriores, junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación y especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical.(Art. 47 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña). No obstante, no siempre la obligación documental es tan prolija (Art. 11 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; Art. 33 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Art. 22 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense, Art. 68 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona).
- En cuarto lugar, se contemplan reglas especiales referidas a la conservación de derechos de los trabajadores respecto de los que opera la subrogación. De forma que, por ejemplo, los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, u otros descansos o permisos retribuidos en el momento de producirse la subrogación, descansarán los cuales tuvieran pendientes en las fechas que tuvieran previstas con la nueva adjudicataria del servicio. (Art. 47 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña).

Pero hay ciertos convenios en los que incorporan auténticos compromisos para la calidad en el empleo en los que, por ejemplo, las empresas se comprometen a contratar a personal en paro, siempre que sea necesario, sin exigir a los trabajadores interesados el convertirse en autónomos. Ahora bien, el compromiso no es absoluto porque no implica la prohibición de celebrar contratos con trabajadores autónomos, de acuerdo con las normas legales vigentes (Art. 31 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra).

Es posible encontrar en algunos textos convencionales compromisos que dotan de efectividad a un derecho preferente, diseñado negocialmente, de los trabajadores contratados por duración determinada para ocupar puestos a cubrir con contratos indefinidos (DA 2ª Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra). Compromisos que, en ciertas ocasiones se revelan como declaraciones de intenciones genéricas, en las que se afirma que al objeto de favorecer el empleo se promocionara la contratación indefinida inicial y la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos (Art. 32 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Art. 42 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona); y, en otras ocasiones, se vinculan a la legislación vigente en esta materia, y, por ejemplo, se prevé que la conversión en indefinidos de aquellos contratos que se concertaran con carácter temporal o por duración determinada se acogerán a lo dispuesto en el apartado b), punto 2, de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y el avance de su calidad (Art. 20 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense).

Marginalmente, en algún convenio se ha contemplado un compromiso negocial referido a la contratación a través de contratos a tiempo parcial, por el cual la empresa procurará acogerse a esta modalidad, pero intentando que la duración mínima sea suficiente para la cobertura por desempleo (Art. 47 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares).

Con el mismo carácter ocasional, algún texto convencional incorpora compromisos para detener la caída de empleo en el sector, de forma que las empresas se comprometen, de un modo más preciso, a realizar cuantos esfuerzos sean necesarios a fin de mantener las plantillas en los niveles actuales, asumiendo la responsabilidad de no tener que llegar a los denominados despidos improcedentes de trabajadores (art. 62 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León).

## **2.-Formación.**

En el informe que analizaba el estado de la negociación colectiva hasta el año 2000 se había puesto de manifiesto que la formación era una cuestión vinculada, a la de la clasificación funcional. Así se encargaban de recordarlo, por si fuera necesario, algunos convenios, donde, al tratar la cuestión de la movilidad y la adaptación a los cambios introducidos por el nuevo sistema de clasificación funcional, se establecía que , expresamente, que, para facilitarlos, los trabajadores y empresarios podrían utilizar los instrumentos de formación continua previstos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua. Y este II Acuerdo Nacional constituía otra de las manifestaciones de la práctica negociadora sectorial estatal mediante acuerdos sobre materias concretas, tanto con carácter general como, concretamente, en el sector del metal.

Se pactaba así el II Acuerdo Nacional para la Formación Continua en el Sector del Metal (AFCM), suscrito en marzo de 1997, que se pretende de desarrollo y aplicación del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996, como el I Acuerdo de 1993 lo fue, a su vez del Acuerdo Nacional general de 1992. El II Acuerdo, como él mismo señalaba (art. 1) se suscribía en el contexto del art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, para materias concretas, en este caso para la formación continua.

El AFCM pretendía fomentar y facilitar a las empresas y trabajadores del sector el recurso a las acciones formativas establecidas en el Acuerdo Nacional; si bien, la diferencia más relevante era, quizás, la de que los planes formativos generales podrían realizarse acogiéndose al mismo AFCM, sin necesidad de que los convenios colectivos sectoriales de ámbito más reducido que los recogiesen.

En el año 2000, la mayoría de los convenios colectivos provinciales, se limitaban a hacerse eco de la existencia el AFCM estableciendo sin más las comisiones paritarias pertinentes para aplicar el AFCM en su ámbito. En otros casos esas comisiones provinciales se creaban con funciones más amplias que las puramente burocráticas de administración provincial del AFCM, asignándoseles tareas como las de impulsarla, canalizar las propuestas y controlar y gestionar su aplicación; o, yendo más allá, declarando el propósito de crear centros formativos especiales, potenciar la formación en ramas concretas y atender de manera particular a las pequeñas y medianas empresas. Más raros fueron los convenios provinciales en los que se vincula la innovación tecnológica y la formación tanto como derecho como obligación del trabajador; o que

contemplaban la formación profesional desde el punto de vista de los derechos individuales del trabajador, estableciendo horas de formación al año, garantía de retribución, requisitos para acceder a dichos cursos y prueba del rendimiento de los mismos.

Desde entonces, y hasta el año 2008, en esta materia es preciso llamar la atención sobre el hecho de que el Art 10 del Acuerdo Estatal para el Sector del Metal de 2006, reserva la materia de Formación continua al nivel negocial estatal, si bien se habilita a que en ámbito supraempresariales se desarrollen y adapten las previsiones del nivel estatal (art 11 AESM).

Paralelamente, es necesario recordar que con anterioridad al AESM de 2006, renovado en esta materia en 2008, con el desarrollo de las previsiones relativas a la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo, en el sector del Metal se suscribieron hasta tres Acuerdos Nacionales de Formación Continua para el Sector del Metal (1991, renovado en 1997 y 2001). Acuerdo que, como los restantes acuerdos aislados, han sido incorporados en 2006 al AESM (artículos 21 a 24) y al que los convenios más modernos se adhieren y al que se remiten (art 69 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

Junto a este marco normativo convencional, algún texto se refiere al Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua, que sirve de referente en el diseño de la formación en el sector (art 36 Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, art 48 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid).

No obstante, se ha de poner de manifiesto el que, en esta materia, ciertos textos negociales (firmados antes del AESM), sigan haciendo referencia al III (art 27 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, art 81 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art. 60 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia), e incluso al II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal (DA última Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana). Además, de un modo más difuso, a veces las previsiones convencionales se limitan a realizar una remisión genéricas a los acuerdos del sector (art. 31 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra) o al Acuerdo Estatal para la Formación Continua y el Empleo en todo el ámbito sectorial y del Acuerdo Sectorial del Metal (art 32 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, art 54 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén).

Ocasionalmente, las partes firmantes de los convenios sectoriales han reconocido que los tres acuerdos de Formación Continua suscritos, han propiciado un avance muy importante en la cultura de formación permanente de empresarios y trabajadores y una apuesta de los agentes sociales para promocionar detectar necesidades, diseñar programas y acciones formativas, gestionar e impartir formación continua, que supone una experiencia altamente positiva. Porque, en efecto, la cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector, suponen un aval para el mantenimiento y mejora de la calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas. La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exige de empresarios y trabajadores, una adaptación constante,

como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final de producto. El fomento y promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo, dando a las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal (art 36 Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, art 48 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, art 30 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza).

Con carácter previo, es destacable que las partes negociales, en numerosas ocasiones, reconozcan a la formación continua un valor emergente, de forma que se comprometen a potenciar las acciones formativas (capítulo XI III Convenio Colectivo General de Ferralla), de ahí que asuman el contenido de los anteriores Acuerdos sectoriales (DA 1ª I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña). En algún caso, las declaraciones de principios son más amplias, y se reconoce que la formación en la actual situación “es una herramienta imprescindible para el reciclaje de los trabajadores y trabajadoras, así como para la adecuación de las empresas a las nuevas exigencias tecnológicas y de mercado” (DT 4ª Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid) o, aun más, se asume que el futuro del sistema productivo español depende, en buena medida, de la cualificación y optimización del empleo de la población activa, tanto de los trabajadores como de los propios empresarios. Y se asume también que las necesidades de una formación profesional de calidad, se ven ostensiblemente más acentuadas en el sector de empresas pequeñas del metal, donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la cualificación de los trabajadores cada vez más rápida y especializada, en beneficio de ellos mismos y de la mayor competitividad de la empresa. También hay que tener en cuenta que la filosofía en materia de formación continúa, se basa en que no sea el Estado, sino las propias empresas y organizaciones que organizan la formación, las que administran los fondos destinados a la misma, revirtiendo en ellas las cantidades aportadas a tal fin (art 60 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia). O, también se afirma que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajos activos a la nuevas características de las tareas en la Empresa. De esta forma, la formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajos y los requerimientos del mercado de trabajo (art 70 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, art 71 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de las empresas en el ámbito internacional (art. 24 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art. 31 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos; art 16 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense ).

En todo caso, resulta interesante, siquiera sucintamente, revisar los tipos de cláusulas convencionales específicamente referidos a la formación continua.

En primer lugar, destacan las cláusulas pedagógicas, que definen el propio concepto de “formación continua” como el conjunto de acciones formativas que se desarrollen, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador (art. 27 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, art 81 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

Otro contenido reiterado es el que hace referencia a los planes de formación (art 24 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, DA 3ª Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla) en varias modalidades, de empresa y agrupados. Respecto de éstos últimos, es habitual encontrar cláusulas referidas a la competencia para promociona dichos planes, que corresponde a las organizaciones empresariales y/o sindicales mas representativas del sector, y en todo caso de las organizaciones signatarias de este Acuerdo y sus organizaciones miembro (art.83 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

Así, es habitual que se fijen los criterios para la elaboración de los planes de formación; criterios tales como prioridades en las acciones formativas a desarrollar; orientación de colectivos preferentemente afectables; determinación de los centros de formación disponibles; o régimen de los permisos de formación (art 84 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

Respecto a las prioridades de actuación, destacan los colectivos con especiales carencias formativas (por ejemplo, trabajadores no cualificados, eventuales, mayores de 45 años), así como las dirigidas a conseguir la reducción o eliminación de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres, de forma que se favorezca la integración de la mujer en funciones en las que se encuentra subrepresentada, y en aquellas situaciones de reincorporación a la actividad laboral tras periodos de maternidad y excedencias derivadas de la misma (art 32 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, art 30 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza).

Y, en segundo término, es habitual que se establezcan los contenidos mínimos que deben incorporar; tales como: objetivos y contenido de las acciones a desarrollar; colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes; calendario de ejecución y lugares de impartición; instrumentos de evaluación; coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipo de acciones y colectivos; estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas (art 27 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete).

En algunos casos, se sustituye el concepto/ instrumento del “plan de formación” por el de “acciones formativas”, que, no obstante el aparente carácter más informal, también son susceptibles de ser reguladas de un modo detallado por los textos convencionales (art 71 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la

provincia de Alicante, art 30 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza).

En esta materia, es una constante la creación de comisiones paritarias sectoriales para esta materia concreta; creación que se ajusta, miméticamente a los establecido en el II o III Acuerdo para la Formación continua; de suerte que se prevén las reglas de constitución de la comisión, de duración del mandato y cese; órganos, reglas de las funcionamiento de los mismos; funciones de la comisión y de sus órganos (art. 84 III Convenio Colectivo General de Ferralla, DA última Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana, art 69 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, DA 3ª Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla, art 30 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza); si bien tampoco es inhabitual una regulación mucho más escueta (DA1ª I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, DT 4ª Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid; art 70 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante; art. 62 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz; art 66 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa; art 54 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén; art. 36 Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria; art 48 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid; ). Estas comisiones, en ciertas ocasiones, se ponen en contacto con la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (art 24 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra). En algún caso, se reproducen las comisiones en las empresas (art 66 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa).

Al margen de lo anterior, en algunos convenios, sobre la base de esa alta consideración de la formación como instrumento para el empleo, se introducen obligaciones diversas para las empresas, del tipo: realizar, por sí o por medio de Entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el Sector del Metal; desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 ET, así como de los Convenios Internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continuada, facilitando el tiempo necesario para la formación; proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de formación de Empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes; colaborar, según las propias posibilidades o mediante Entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados; coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas, de los alumnos que sean recibidos por las Empresas, en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas; evaluar de manera continuada todas las acciones comprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional (art 24 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art 31 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, art 16 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense).



Y paralelamente, se establecen obligaciones bidireccionales empresa-trabajadores, especialmente en lo que a la financiación de las acciones formativas se refiere. De suerte que, no es inhabitual que se acuerde que los gastos del tiempo dedicado a la Formación Continua que ésta ocasione a los trabajadores, será costado al 50% entre los mismos y la empresa (art 70 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, art 45 Convenio colectivo del Metal de la provincia de Cuenca, art 71 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

Manteniendo una cierta inercia negocial, ciertos textos convencionales se refieren a la formación profesional, desde una perspectiva externa, de forma que se reconoce, en empresas de determinado tamaño (mas de 10 trabajadores, es lo habitual), el compromiso de las empresas de facilitar a quienes lo soliciten, la asistencia a cursos de formación profesional, en centros oficiales, dentro de la jornada de trabajo. Compromiso que, bien es cierto, cuenta con ciertas limitaciones referidas al número de trabajadores que pueden asistir simultáneamente, al número de horas de ausencia diarias máxima (art 4 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra). De un modo más preciso, ciertos textos convencionales, regulan el régimen de asistencia de los trabajadores a las convocatorias formativas del FORCEM (art 25 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León).

Sin perjuicio de lo que se pueda decir en el capítulo expresamente dedicado a la seguridad y salud laboral, resulta llamativo el modo en que algunos convenios conectan la formación profesional, y la formación en materia de prevención de riesgos laborales. (art 31 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya).

## **IV.- CLASIFICACION PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL.**

### **1.- Clasificación profesional.**

El estado de la cuestión en el año 2000 era el resultado de que en el sector del metal estuviera vigente uno de los primeros acuerdos de ámbito estatal del sector del metal sobre materia concreta, como era el Acuerdo Marco sobre sistema de clasificación profesional en la Industria Siderometalúrgica (AMCP), suscrito el 16 de enero de 1996 (BOE del 4 de marzo de 1996). Este Acuerdo, suscrito al amparo del art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, era la primera expresión de lo que luego se ha convertido en una seña de identidad del sector, esto es, la suscripción, como alternativa a un inexistente convenio sectorial estatal regulador unitario de condiciones de trabajo, de acuerdos monográficos al máximo nivel del sector. Su ámbito funcional, por tanto, es el habitual del sector del metal (la definición de su art. 2 reproduce la que se suele encontrar en la mayoría de los convenios provinciales), con la exclusión, también habitual, del subsector metalgráfico.

El AMCP venía entonces a abordar, una problemática muy candente en el proceso de sustitución de las ordenanzas laborales. En efecto, la resistencia y las dificultades para lograr la derogación por sustitución de las ordenanzas laborales estaba provocada, fundamentalmente, por la falta de acuerdo respecto de una serie de temas, (los que finalmente integraron el Acuerdo Marco Interconfederal para la Cobertura de Vacíos (AICV), suscrito en abril de 1997). Entre ellos, se encontraba la clasificación profesional (o “estructura profesional”, arts. 6 a 9 el AICV). Pues bien, ese AMCP de 1996 pretendía establecer un nuevo sistema de clasificación como sistema abstracto de clasificación funcional, aplicable a la totalidad del sector que desplazase definitivamente las fórmulas clasificatorias de la Ordenanza Laboral que, pese a su derogación en el año 1988, habían mantenido su vigencia práctica a través de los convenios colectivos provinciales.

Como en tantas otras materias, el origen del sistema se encontró en la OLIS que contenía una fórmula tradicional de clasificación basada en categorías profesionales como conjunto de actividades de cualidades y utilidad semejantes que se refiere a un haz de tareas homogéneas que se enumeran de forma minuciosa y descriptiva; esto es, un sistema detallado y limitativo de fijación de tareas, muy preocupado por establecer los confines entre categorías cercanas y con un alto grado de rigidez de esas definiciones y de sus posibilidades de aplicación productiva. Un primer intento de alterar esta forma de encuadramiento fue el Convenio General del Metal, el cual, en 1987 (antes pues de la derogación de la OLIS a la que pretendía sustituir), estableció en sus arts. 15 a 19 un sistema de clasificación profesional basada en el concepto de grupo, es decir, un sistema en el que se integran en un mismo espacio profesional, no tanto las tareas (elemento central de la categoría) sino el contenido general de la prestación. Por otra parte, en el sistema de grupos se pasaba de la descripción de tareas a la enumeración de las características personales y profesionales del trabajador necesarias para responder a requerimientos de trabajo. Los confines del grupo profesional se fijaban, pues, por el recurso a tres elementos de identificación: titulaciones semejantes, basadas en requerimientos de aptitud similares, que permiten al trabajador desempeñar tareas sustancialmente homogéneas. Todas estas ideas se contenían en la estructura de grupos

profesionales propuesta por el CGM (nueve grupos), definidos por la concurrencia de factores como autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, incoativa y complejidad; lo que lleva a grupos amplios organizados por criterios generales, referidos a una amplia gama de tareas en cada grupo. Este sistema del CGM es el que aparece finalmente, aunque con algunas variaciones, en el AMCP de 1996.

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

A su vez, el Acuerdo para la Estructura de la Negociación en el sector del Metal de 1998, bien que posterior al AMCP, establecía que la materia de clasificación profesional (en concreto, la del establecimiento de los grupos profesionales como una nueva forma de estructuración funcional en el sector) habría de realizarse por el convenio estatal ya que se trataba de una de las materias reservadas al mismo (art. 11); quedando remitida a la negociación en ámbitos inferiores, lo referente al “desarrollo y adaptación de la clasificación profesional para la industria del metal negociada en el ámbito estatal” (art. 12). Lo que, sin duda, era una mención expresa y directa del AMCP ya negociado años antes.

Por lo que se refería a la dimensión más puramente aplicativa, el AMCP se limitaba a fijar líneas generales y criterios, dejando a los convenios inferiores la tarea de desarrollo y aplicación. No obstante lo anterior, el AMCP diferenciaba entre convenios provinciales y de empresa a la hora de establecer el condicionamiento normativo que el AMCP supone para ellos. Así, mientras que para los convenios de empresa se establecía una denominada “cláusula de salvaguardia” (art. 8) según la cual, las empresas con convenio propio (ya vigente, no futuro a partir de la aprobación del AMCP) “no quedarían afectadas por el contenido del presente acuerdo”, salvo que las partes (empresa y representantes de los trabajadores) acordaran lo contrario. Por el contrario, las empresas sin convenio (sujetas, por tanto, al provincial) seguían la suerte de éste, y, en tercer lugar, los convenios provinciales, “una vez extinguida su vigencia, quedarían afectados por este Acuerdo” (art. 3 del AMCP). Quiere esto decir que el AMCP imponía a los convenios provinciales el adaptarse a las reglas, criterios generales y principios ordenadores de la clasificación profesional contenidos en el mismo. Aunque esa vinculación y obligatoriedad se manifestase con dos cautelas, una temporal y otra de contenido. La temporal consistía en que la sumisión a los dictados del AMCP no había de producirse hasta la finalización de la vigencia del convenio provincial. La cautela de contenido, por su parte, tenía que ver con la naturaleza de la materia. Tratándose de un tema complejo, que forzaba a una transformación de estructuras, modos de organizar la prestación y formas de situarse normativamente frente a ella, parecía claro que la aplicación del AMCP no podía ser automática; por lo que los convenios provinciales

afectados podrían efectuar las modificaciones necesarias para su mejor utilización en e su ámbito territorial.

Desde la perspectiva que aquí interesa, la material, era relevante que el nuevo sistema de organización funcional propuesto por el AMCP tenía como antecedente al Convenio General del Metal, lo que no obsta para que se trate de un sistema dotado de relativa originalidad. De esta modo, el sistema de clasificación profesional establecido en el AMCP se organizaba conforme a las siguientes pautas: a) Se establecían una serie de grupos profesionales (siete en el caso del AMCP) que no se correspondían con los antiguos grupos profesionales de la OLIS, ya que se formulaban de una manera muy diversa basada en la conjunción real o sustantiva, no meramente jerárquica o retributiva, de las tareas que en ellos se incardinaban; b) Los grupos se definían conforme a unos criterios generales que, se establecían en torno a una caracterización central (la gestión, la alta competencia técnica y la capacidad de decisión: grupo I; realización de tareas técnicas complejas: grupo II; trabajo que exige conocimientos profesionales medios con un cierto grado de autonomía y desempeñando tareas de coordinación: grupo III; trabajos de ejecución autónoma pero bajo supervisión: grupo IV; trabajos ejercitados en condiciones de dependencia directa con un mínimo de conocimientos profesionales: grupo V; tareas bajo dependencia, que exigen esfuerzo físico y escasa formación o conocimientos muy elementales: grupo VI; y, trabajos elementales, dependientes, ejecutado bajo instrucciones muy concretas y que requieren esfuerzo físico o atención : grupo VII); c) Este tipo de agrupación era general y requería algunos determinantes añadidos que se establecían mediante la formación requerida según los casos (universitaria, técnico especialista, formación profesional, experiencia y conocimientos prácticos, niveles básicos o elementales) y el recurso a ejemplos o tipos de tareas características del grupo de que se tratase; d) por último, la definición del grupo se completaba con una relación ejemplificativa de tareas y con la referencia indicativa a las antiguas categorías profesionales.

Este sistema, además, se completaba en cuanto a su puesta en práctica y su manejo por la enumeración de los criterios, válidos para todos los grupos, conforme a los cuales se calificaban los puestos de trabajo, esto es, se adscribían a un cierto grupo y a una división funcional. Tales criterios eran: conocimientos (como formación y como experiencia), iniciativa, autonomía o independencia en la realización de las tareas, responsabilidad, mando y complejidad.

A la vista de lo anterior, en el proceso negociado desarrollado en el sector del metal hasta el año 2000, se percibió que el proceso de adaptación o de inclusión de la estructura profesional del AMCP por parte de los convenios colectivos se encontraba en una situación particular.

De una parte, eran pocos los convenios provinciales que habían incluido el nuevo sistema de clasificación en su plenitud; en todo caso, cuando lo habían hecho, creaban comisiones de adaptación y de solución de conflictos concretos e incluían en los anexos de los convenios tablas de equivalencias entre el anterior sistema y el nuevo.

Pero, por otra parte, la mayor parte de los convenios provinciales se habían limitado a dar constancia de la aprobación del AMCP y de su voluntad de reformar las estructuras profesionales establecidas en los mismos —habitualmente tomadas de la OLIS— para lo que creaban comisiones de estudio o de adaptación.

Por último, algunos convenios, que habían incorporado en su día la estructura profesional del Convenio General del Metal –semejante como se ha dicho a la que aparece en el AMCP—la mantuvieron con ligeras adaptaciones, entendiendo cumplido el mandato del AMCP; y, solo excepcionalmente, algunos convenios seguían remitiéndose al sistema clasificatorio de la OLIS ignorando, aparentemente, el mandato del AMCP.

Por lo que se refiere a los convenios colectivos provinciales que habían incorporado la nueva forma de estructuración funcional, en muchos casos se limitaban a reproducir, sin modificaciones significativas, lo fijado en el AMCP. De esta forma, reiteraban el esquema ya habitual de: establecimiento de criterios generales por grupos profesionales, de fijación niveles de formación o titulación requeridos y de una enumeración ejemplificativa de tareas correspondientes a cada grupo. Los convenios provinciales insistían, igualmente, en la idea de que se trataba de un proceso gradual, no automático y tampoco exento de dificultades o conflictos y para facilitar el cual se introdujeron en los convenios tablas de equivalencias entre las anteriores categorías profesionales y los nuevo grupos y se crearon comisiones mixtas o paritarias con la función de resolver cuantas dudas y problemas se originasen al respecto.

Pues bien, el panorama que se describía en el análisis de la negociación colectiva en el sector del metal del año 2000, como ya se ha señalado en otras materias, resulta no haber cambiado demasiado, al menos desde el punto de vista material. Por el contrario, la negociación desarrollada hasta el año 2008 en este sector sí cuenta con algunas novedades formales.

Al igual que sucedía en algunas otras materias, el Acuerdo Estatal del Sector del Metal de 2006, renovado en 2008, trata la materia “clasificación profesional” en dos sentidos; en primer lugar, desde las previsiones que hacen referencia a la estructura de la negociación colectiva, realiza un reparto de la materia entre los distintos niveles negociales. Así, es una de las materias de competencia exclusiva reservada al ámbito estatal la de “grupos profesionales” (art. 10.1 AESM’2006). Competencia que ha sido desarrollada en el Capítulo III del propio AESM, en los artículos 12-14. Y, paralelamente, son materias directamente reservadas a los ámbitos inferiores, en materia de clasificación profesional, el desarrollo y adaptación de la Clasificación profesional para la industria del metal negociada en el ámbito estatal (art.11.1 AESM’2006).

Por otra parte, y al margen de que no se profundice mucho más, es destacable cómo en el subsector de industria metalgráfica rige una Acuerdo Marco sobre aplicación de la clasificación profesional del Convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y fabricación de envases metálicos (Resolución de 4 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo).

Si estas son las novedades formales respecto de la situación del año 2000, las novedades materiales son inexistentes, desde el momento en que la regulación contenida en el AESM’2006 coincide con el contenido del Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal de 1996.

Por su parte, en los ámbitos inferiores al estatal se observa, también, una cierta inercia negocial. Tal es así, que un gran número de convenios que contienen previsiones en materia de clasificación profesional se remiten, mencionan, incorporan o reproducen

el Acuerdo Marco de 1996 (art 28 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete; art 66 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra; art 21 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz; anexo 0 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; DA5<sup>a</sup> y anexo III Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana; art 25 y anexo II Convenio colectivo del Metal de la provincia de Cuenca; art 14 y anexo II Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, anexo II Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León; art 16 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; art 6 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense; art 9 y DA 4<sup>a</sup> Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla; art 17 y anexo I Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona; art 17 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo; anexo II Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia; ); incluso, aunque de un modo marginal, algunos textos reproducen el sistema del Convenio General del Metal (art 13 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia), o, incluso, se remiten al sistema de la derogada Ordenanza Laboral (disposición única Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya), o lo transcriben parcial (art 43 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, art 32 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa; ) o totalmente (anexos I y II Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid).

Solo anecdóticamente algún texto convencional se remite al capítulo III del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (anexo II Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid).

De este modo, en este grupo de convenios, la clasificación se realizará en divisiones funcionales (tres, a saber: 1º- Técnicos (es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad); 2º.- Empleados (Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas); 3º.-Operarios (Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación)) y Grupos Profesionales (siete) por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Así, los factores que influyen en la clasificación profesional son: A) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias; B) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la

ejecución de la función; C) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle; D) Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión; E) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta: 1. El grado de supervisión y ordenación de tareas. 2. La capacidad de interrelación. 3. Naturaleza del colectivo. 4. Número de personas sobre las que ejerce el mando; F) Complejidad: Factor para cuya valoración se estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

A su vez, para los siete grupos profesionales, se han establecido cuáles son los criterios generales de clasificación y la formación necesaria, y, complementariamente, y a título enunciativo se han establecido cuáles son las tareas asignadas, así como, a título indicativo, se enumeran algunas de las antiguas categorías de la Ordenanza..

Excepcionalmente, algún convenio, a pesar de incorporar el Acuerdo, añade un grupo 8 al sistema de clasificación, que tiene carácter especial, y agrupa a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a contratos formativos en cualquiera de sus modalidades vigentes, o para aquéllos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo (DA 5ª Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana, art. 14 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, anexo II Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia). Grupo éste que, para los que mantienen una cierta influencia del Convenio General del Metal, constituye el grupo 9 (art 14 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León).

Como excepción al mimetismo e inercia negocial, algún convenio ha procedido a una cierta adaptación de las líneas generales que ofrecía el Acuerdo Marco de 1996, y ha establecido tres grupos (personal administrativo, personal técnico y Titulados), que se corresponden aproximadamente con las divisiones funcionales del Acuerdo Marco; y dentro de esos grupos, previa definición de las tareas susceptibles de ser realizadas, se han establecido distintas categorías profesionales (art. 16 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña).

Dado que la aplicación del sistema se preveía en 1996 que no podía ser automática, sino de aplicación progresiva; y dado que diez años después sigue estableciendo idéntica flexibilidad el Acuerdo Estatal para el Sector del Metal, la mayoría de los convenios de ámbito supraempresarial sigue en fase de transición. Como lo pone de manifiesto, por ejemplo, que se prevea la creación de comisiones de clasificación profesional, cuya misión es la adaptación del sistema diseñado en el ámbito estatal a los distintos ámbitos inferiores (DA 1ª Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya; art. 18 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 32 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa, art 14 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León; ); o a la vista de que el nuevo sistema supone una alteración sustancial de los anteriores sistemas, cuya misión será la de profundizar y aclarar cuestiones que permitan la aplicación efectiva del acuerdo sobre clasificación profesional (art 18 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

## 2.- Movilidad Funcional.

Siendo una materia de relativa trascendencia, del análisis convencional efectuado hasta el año 2000 no se percibía que se le dieran un tratamiento generalizado a esta materia. Sólo la tercera parte de los convenios examinados hacían alguna referencia aunque puntual a aspectos relacionados con los cambios de puesto de trabajo a los que podían ser sometidos los trabajadores. Por otra parte, no todo aquéllos que incorporaban alguna cláusula al respecto lo hicieron de manera satisfactoria; especialmente porque un gran número de textos se limaron a la mera remisión a la legislación aplicable, sin que faltasen los supuestos de recepción parcial o total del contenido de los correspondientes preceptos estatutarios.

En efecto, la regla general era la de un tratamiento parcial e impreciso de la materia, donde la terminología utilizada era expresiva de la falta de actualización de los contenidos a las reformas sufridas últimamente. En este sentido, era llamativo que sólo excepcionalmente se utilizasen los conceptos de "*grupo*" o "*categoría equivalente*" a la hora de identificar los límites de la movilidad funcional, persistiendo, de forma generalizada, el tradicional uso de la figura de la categoría profesional, menos adecuada a tales fines. A este respecto, conviene resaltar que los convenios que utilizaban el grupo profesional como criterio delimitador eran los que efectuaban una transcripción, más o menos matizada, del contenido del Convenio General sobre la materia.

En los textos negociales suscritos hasta el año 2000, generalmente, la regulación sobre la materia se concretaba en el establecimiento de una serie de previsiones relativas a la denominada movilidad funcional extraordinaria o vertical, es decir, la que sobrepasaba los límites ordinarios del poder de dirección (art. 39.2 ET). Sólo ocasionalmente, se contuvieron referencias a la movilidad funcional horizontal (art. 39.1 ET) o voluntaria.

Por otra parte, aunque se contemplaban referencias dirigidas tanto a la movilidad funcional descendente como ascendente, era esta última la que suscitaba una especial atención en los convenios examinados. De este modo, las referencias a los "trabajos de superior categoría" fueron cuantitativa y cualitativamente más importantes que las destinadas a precisar aspectos relativos a la realización de trabajos de inferior categoría.

En ambos casos, además de la reproducción de las previsiones legales, solían contemplarse una serie de reglas que tenían por objeto matizar el alcance de aquéllas con la finalidad de incrementar el nivel de garantías del trabajador afectado o los mecanismos de control de la decisión empresarial por los representantes de los trabajadores. Tal era el caso de la exigencia, a modo de *conditio sine qua non*, de que la decisión constase por escrito, con expresión de la duración máxima de la medida y se comunicase tanto al trabajador como a los representantes.

En los casos de movilidad descendente, la asignación de trabajos de inferior categoría se supeditaba al mandato legal de mantener la retribución de origen. Adicionalmente, había casos en los que efectuaba una determinación de los límites temporales de la medida (normalmente, se fijan en los dos meses estipulados en el Convenio General), con la previsión de que, en la medida de lo posible no se reiterase la medida en la persona del trabajador ya afectado; finalmente, en ocasiones, se establecía un específico deber de información a cargo del empresario en estos casos.



Mayor atención convencional suscita la asignación de "trabajos de superior categoría". En relación con esta modalidad, solía ser habitual, aparte de reafirmar el derecho a la percepción de las diferencias retributivas, el establecimiento de un plazo máximo para consolidar el ascenso, no siempre coincidente con el legal, ni calculado conforme a los mismos parámetros (normalmente se concretaba en un plazo fijo de dos o tres meses, sin precisar período de referencia alguno). Ocasionalmente, la mencionada consolidación del ascenso aparecía supeditada al condicionante genérico de la titulación suficiente. También era habitual en algunos convenios establecer un límite máximo de duración en el cambio de categoría (normalmente, fijado en cuatro meses), a partir del cual (reproduciendo el mandato legal) la empresa vendría obligada a cubrir la vacante en la forma prevista en materia de ascensos. Este límite sólo resultaría inaplicable en los supuestos de sustitución por suspensiones contractuales con derecho a reserva de puesto de trabajo (en concreto, por "*servicio militar, enfermedad profesional o accidente de trabajo*"). Del mismo modo, se establecía el derecho a consolidar el salario cuando la duración del cambio fuera de una entidad considerable. Por último, aunque de modo excepcional, junto a las anteriores previsiones, se contemplaba también para este tipo de movilidad, el establecimiento de facultades de información y vigilancia para los representantes unitarios.

Después del año 2000, lo cierto que la negociación colectiva en el sector del metal ha mantenido los mismos contornos. Así, la experiencia negocial acumulada hasta el año 2008 en esta materia no difiere en mucho de la anterior.

Un número aún relevante de convenios se remite al art 39 ET, sin mayores especificaciones (art. 47 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz); o lo reproducen, total (art 22 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra) o parcialmente (art 19 III Convenio Colectivo General de Ferralla), especialmente en lo que se refiere a la movilidad funcional vertical descendente, o asignación de trabajos de categoría inferior, para la que se reproduce concretamente el art 39.2 ET (art. 18 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, art 70 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, art 14 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona; art. 14 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, art 19 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, art 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo).

No obstante lo anterior, sí hay algunos textos que se preocupan por establecer una regulación específica de la movilidad funcional en el sector del metal.

Es habitual que los convenios colectivos del sector procedan a definir qué sea movilidad funcional y se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por el trabajador, dentro del centro de trabajo al que esté adscrito (art. 19 FER).

Pero, además, otros textos se atreven, incluso a ofrece una –triple- tipología de movilidad funcional. Distinguen, así, entre: 1.Movilidad funcional vertical, 2.Movilidad funcional horizontal y, 3.Movilidad funcional ordinaria. (art 20 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 21 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; art 19 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la

provincia de Lugo; art 20 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

1.- La movilidad funcional vertical es aquélla que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador, pero no así la división funcional al que está adscrito. Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes: la movilidad vertical ascendente, que se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador corresponden a un grupo profesional de nivel superior, sin alterar la división funcional de pertenencia; y la movilidad vertical descendente, que se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior, sin alterar la división funcional de pertenencia.

2.- La movilidad funcional horizontal es aquélla que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador.

3.- La movilidad funcional ordinaria es aquélla que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas se producen dentro de los límites del encuadramiento profesional del trabajador; esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinados.

La mayor parte de las aportaciones convencionales se despliegan sobre todo, en el ámbito de las garantías –añadidas, respecto de lo previsto estatutariamente- para los trabajadores. Garantías sustantivas unas, y formales otras. Entre las primeras destacan, por ejemplo: la concreción de las causas justificativas de –algún tipo de- movilidad; las obligaciones empresariales concretas en materia de formación y adaptación, y genéricas de buena fe y respeto al principio de igualdad y no discriminación (art. 19 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art 19 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo)); la voluntariedad del trabajador como elemento constitutivo de la movilidad (art. 19 III Convenio Colectivo General de Ferralla); la participación –relativamente intensa, mediante la exigibilidad de acuerdo, o menos intensa, mediante la mera exigencia de comunicación- de los representantes de los trabajadores; las limitaciones en la duración de la modificación de las funciones asignadas; o las reglas para los ascensos.

Para los casos de movilidad vertical ascendente, se prevé, en ciertos convenios, que estén justificadas por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, salvo en caso de sustitución por incapacidad temporal o excedencia, para las que no rige ese plazo (art. 21 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art 21 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña;).

Por lo que respecta a las obligaciones empresariales en materia de formación, es habitual encontrar en los convenios colectivos referencias a que, como requisito previo a la asignación de funciones distintas, las direcciones de las empresas deberán garantizar, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclaje necesarios, que faciliten o habiliten a los trabajadores afectados la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones encomendadas (art 19 III Convenio Colectivo General de Ferralla; anexo III Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana; art 14 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona; art. 14 Convenio para

Industria Siderometalúrgica de la provincia de León; art 19 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona ).

En algunos convenios se establece, como límites específico a la aplicación de la movilidad funcional, de una parte, la necesidad de titulación académica o profesional (art 47 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz), así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función (art. 19 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo). Pero, de otra parte, en cualquier supuesto de movilidad funcional que afectara a cambios de profesión, oficio o especialidad y aún cuando para su desempeño no fuera preceptiva la habilitación mediante permiso, licencia o título, sino que esta se ha adquirido mediante la experiencia, se hará preceptivo el acuerdo entre las partes. (art 19 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

Para algunas partes negociadoras, la movilidad funcional es materia esencial de las condiciones de prestación del trabajo, por lo que, para su correcta aplicación consideran necesaria en todo momento la participación de los representantes legales de los trabajadores, si bien con distinta intensidad, según el tipo de movilidad funcional de que se trate (art. 19 III Convenio Colectivo General de Ferralla). Así, para los supuestos de movilidad funcional vertical descendente el acuerdo con la representación legal de los trabajadores se convierte en una *conditio sine qua non* de la efectividad de la decisión empresarial; y, en el caso de la ascendente la intervención de los representantes de los trabajadores es meramente formal (art. 21 III Convenio Colectivo General de Ferralla). De la misma manera, dado que la movilidad funcional horizontal, en los términos que la definen los convenios del metal, constituye en puridad un tipo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en esos convenios se prevé también el acuerdo preceptivo de dichos representantes de los trabajadores. Acuerdo en el que, por ejemplo, se fijará el alcance temporal (indefinido o limitado) de los cambios propuestos, las consecuencias que ello entrañe; e igualmente se establecerán el reciclaje o formación necesaria y los períodos de adaptación a las nuevas funciones y tareas (art 22 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 23 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña). En ciertos textos, en estos casos de movilidad horizontal en los términos del sector, se establecen distintos procedimientos de participación de los representantes de los trabajadores, atendiendo a si se trata de una modificación individual o colectiva. Cuando se trata de una modificación individual, la dirección de la empresa ha de notificar la movilidad tanto al trabajador como a sus representantes, con una antelación de 30 días, y en dicha notificación se han de expresar las causas que dan lugar a la movilidad, los trabajadores afectados y el tiempo previsto de duración de la movilidad. Y, en caso de modificación colectiva, ha de preceder un periodo de consultas (art. 22 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

Por último, en la movilidad funcional ordinaria no es necesario el acuerdo con la representación legal de los trabajadores (art 23 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art 24 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, art 23 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

No obstante, algún texto, indistintamente, exige que los cambios de funciones sean suficiente y previamente justificados a los representantes de los trabajadores (art. 28

Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, art 47  
Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz).

En una misma línea garantista, desde la negociación colectiva, hay ejemplos de concreción de las reglas de ascensos/consolidación del puesto al que corresponden las funciones desempeñadas como consecuencia de movilidad funcional vertical ascendente. En este sentido, en caso de que el cambio de puesto superara los seis meses en un año o los ocho meses en dos años, y salvo que esté fundado en motivos de sustitución por incapacidad temporal o excedencia, el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente. Y, en todo caso, sea cual fuere el tiempo de duración de la movilización y la causa que la generó, se reconocerá y valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones y tareas de grupos profesionales de nivel superior (art. 21 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

Otros convenios, sin embargo, no establecen un derecho automático al ascenso sino que, cuando el cambio de puesto superara los seis meses en un año o los ocho meses en dos años, el trabajador tiene el mero derecho a reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada (art 17 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña).

Y, como una variante añadida, en algún otro caso, se prevé que, cuando un trabajador realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la que tiene reconocida durante cuatro meses consecutivos, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda (art 28 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos); pero, si un trabajador ocupase puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría (art. 7 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense). Y, esta regla resulta excepcionada en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado (art 70 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, art. 28 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante).

Igualmente garantista es la previsión convencional de que los supuestos de movilidad vertical descendente en ningún caso podrán superar los cuatro meses (art. 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo) y se valorarán los tiempos de permanencia en los puestos de trabajo correspondientes en esas funciones para, en futuras situación de necesidad, proceder a un reparto equitativo entre los potenciales trabajadores susceptibles de ser afectados por una decisión empresarial de movilidad (art. 22 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

Por último, algún ejemplo hay de convenio que recalifica con carácter general el hecho de que la empresa de forma habitual y continuada, encomiende trabajos de inferior categoría. En efecto, en estos casos, esa movilidad reiterada se considerará como modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redundan en perjuicio de la formación profesional del trabajador y, en ningún caso, durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea de dicho trabajador en el mismo puesto de trabajo (art. 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo).

Entre las garantías formales, es remarcable la necesidad de cumplimentar una forma o, incluso un procedimiento de notificación de la decisión empresarial. Así, en algunos textos convencionales del sector del Metal se establece que, los cambios que se concreten en movilidad funcional vertical ascendente se notificarán simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal. Y dicha notificación, al menos, deberá incluir: los siguientes ítems: una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios, la identificación de los trabajadores afectados, la duración estimada de los traslados, la especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como la formación y experiencia adecuadas. Y, en este sentido, las direcciones de las empresas tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de los trabajadores respecto a los cambios propuestos (art 21 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 22 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; art 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

Excepcionalmente, algún convenio mantiene en esta materia un concepto confuso de movilidad funcional, por amplio, como es el “movilidad del personal” (art 23 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares), o por su uso impropio (art 36 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona), en el que engloba no solo supuestos de movilidad funcional, sino de movilidad geográfica, de modificación funcional a instancia del trabajador, de mutuo acuerdo o supuestos vinculados a la prevención de riesgos laborales y protección de los trabajadores sensibles, que se concretan en la modificación de funciones por disminución física.

## **V.- RETRIBUCIONES (SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES).**

El art. 10.2 del AESM establece que el convenio colectivo estatal podrá regular la estructura salarial, sin mayores precisiones; al margen de la falta de detalle en la referencia competencial, lo que sí es evidente es que la materia salarial no es, según el art. 10.1 del AESM, de competencia exclusiva de la negociación estatal. Por el contrario, el art. 11 del mismo AESM incorpora un amplio y casi totalizador listado de las cuestiones salariales que deben ser tratadas por los convenios colectivos de ámbito inferior al nacional. Tales cuestiones son: la adecuación de la estructura salarial, los sueldos y salarios (cuantías), los incrementos salariales y su revisión, lo referido a la documentación y pago del salario, los complementos retributivos de todo tipo, las pagas extraordinarias, y otras prestaciones incluyendo las prestaciones sociales complementarias. De forma coherente con su propio contenido, el AESM no trata ningún aspecto del salario por lo que los repartos de materias y su articulación habría que buscarlos en la relación entre convenios estatales, y eventualmente autonómicos y los convenios provinciales del Sector.

Pues bien, los dos únicos Convenios Colectivos Estatales del Sector del Metal son los que regulan los subsectores de Metalgráfica y de Ferralla. En cuanto al primero, contiene una regulación poco estructurada de la materia salarial, con un repertorio de complementos no particularmente amplio donde no están los complementos de puesto de trabajo (salvo el de toxicidad) ni los complementos derivados de la cantidad y calidad del trabajo. Sólo aparecen un complemento de beneficios, pluses de asistencia y puntualidad, complemento por trabajo nocturno (con un incremento del valor hora en un 35 por 100), las horas extraordinarias (al valor establecido en la tabla anexa al Convenio), las pagas extraordinarias (de número y cuantía estándar), así como otras retribuciones como el denominado premio de vinculación y las dietas. Aparte de la regulación del descuelgue salarial (conforme a un procedimiento en el que si no hay acuerdo interviene el sistema extrajudicial de solución de conflictos (ASEC), el Convenio Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos se caracteriza por suprimir el complemento personal de antigüedad. Una regulación, en fin, que ni cumple la tarea de ser un diseño básico de la estructura salarial, y tampoco, aunque sí más que la función anterior, la de proporcionar una regulación completa de la materia salarial; siendo muy significativa la ausencia, ya mencionada, de los complementos vinculados a la empresa y su productividad y de los complementos organizativos como son los de puesto de trabajo.

En cambio, el III Convenio Colectivo General de Ferralla si cumple de forma más eficiente el doble papel que los Convenios Estatales asumen de ser, a la vez, norma básica o de referencia para la negociación colectiva inferior y norma de aplicación directa y autosuficiente en el ámbito del subsector que regula. En efecto, el III Convenio Colectivo General de Ferralla diseña, de forma muy acabada, la estructura retributiva del subsector mediante la distinción clásica entre salario base y complementos; y, dentro de éstos, tanto los de puesto de trabajo (y, específicamente, el de toxicidad y de nocturnidad), como los de cantidad y calidad (previsión del Convenio para las empresas en las que se implante una forma de medición de la productividad), como las pagas extraordinarias y otros pluses (asistencia, salida), habiendo desaparecido el de antigüedad. El III Convenio Colectivo General de Ferralla regula, en fin, las pagas

extraordinarias (de nuevo con una regulación estándar), así como lo relativo a la liquidación, documentación y pago del salario. Todo ello con valores establecidos en los anexos del Convenio, como igualmente figuran las cuantías de los salarios base de cada categoría profesional.

Situados entre el convenio estatal y los provinciales, los convenios autonómicos tanto cumplen a veces más el papel de convenios nacionales (sobre todo en subsectores del Metal que carecen de convenio estatal), como otras veces se asemejan más a los convenios provinciales, desempeñando una función parecida a la hora de regular, de forma directa, las condiciones salariales que integran su contenido. Huelga decir que esta segunda dimensión es la que prevalece en los convenios colectivos autonómicos de CCAA uniprovinciales. Por este motivo, los convenios colectivos autonómicos uniprovinciales se tratarán conjuntamente con los provinciales, reservando aquí el estudio de los pluriprovinciales.

Se trata de tres Convenios: el Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña y I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña. Este último, reproduce el tipo de regulación un tanto asistemática del Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, sólo que, al margen de lo que prevé acerca de la retribución de las horas extraordinarias, el trabajo nocturno y las dietas, utiliza la referencia al salario bruto anual, derivado de la suma de salario base más complementos en la cuantía establecida en las tablas salariales del Convenio. A diferencia de los Convenios Estatales citados, el I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña sí contempla la antigüedad (trienios) como un complemento salarial. El Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña, en cambio, al igual que el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, contiene una regulación del salario mucho más estructurada y completa. Convenio que diferencia entre salario base (según las tablas salariales por categorías del Convenio, calculadas sobre un rendimiento medio del sistema de remuneración), los complementos (de todo tipo, salvo la antigüedad) como los de asistencia y puntualidad, de carencia de incentivos, de nocturnidad, de participación en beneficios, premio de vinculación, pagas extraordinarias por el importe habitual. También regula el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos las percepciones extrasalariales (sólo dietas); el procedimiento de descuelgue de la regulación salarial del Convenio, a través de un procedimiento que, caso de no existir acuerdo finaliza ante el Tribunal Laboral de Cataluña; y la revisión salarial, referenciada en el IPC más algún punto.

Por último, el Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares es una regulación híbrida, que combina el tratamiento novedoso de algunos conceptos retributivos (sobre todo los vinculados a un sistema de incentivos, de clasificación de tareas y de remuneración de las exigencias del puesto) con otras regulaciones más tradicionales (complemento de antigüedad, por trabajos tóxicos, horas extraordinarias, trabajo nocturno). Visto el contenido de los Convenios analizados, parece claro que estos Convenios Autonómicos, cumplen más bien la función de proporcionar una normativa laboral de aplicación directa a las relaciones laborales, y no tanto de estructurar la negociación. Por eso cada Convenio se manifiesta (en mayor o menor medida, con más o menos pericia técnica) como una norma integral, no necesitada de un desarrollo para ver su aplicación.

Del amplio número de Convenios que corresponde analizar en este lugar, pueden destacarse tres tendencias en la regulación de la retribución que ya se ha puesto de manifiesto al considerar los Convenios Colectivos estatales. De una parte, los Convenios que contienen una regulación salarial completa y estructurada, aunque no precisamente moderna en todos sus extremos; de otra, los Convenios que ofrecen una regulación salarial irregular, asistemática en los que se refiere a los complementos y pluses que contempla, y que no suelen incluir formas de retribución más actuales, basadas en los resultados, en la productividad o en el rendimiento, si bien hay que aceptar que este tipo de complementos encaja mejor en un convenio de empresa que en uno provincial. La tercera tendencia es la de tratar la cuestión salarial como reflejo de las innovaciones en la estructura retributiva, basadas sobre todo en las características del puesto o en los resultados de la empresa y en la productividad.

En cuanto a los primeros, puede citarse el Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya (que contempla el salario base, complementos variados, pagas y horas extraordinarias, incluyendo las dietas, pero regulando y aplicando también el complemento de antigüedad y el plus de toxicidad). El Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid, Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz son igualmente una regulación completa de la materia retributiva por cuanto establecen los conceptos en un amplio listado (del que pueden entresacarse los de distancia, nocturnidad, y los muy relevantes referidos a los incentivos, la mejora de la productividad, y los complementos de puesto); pese a ello, estos Convenios hacen subsistir complementos un tanto arcaicos como son el de antigüedad y el de toxicidad. En todo caso, hay que señalar que la mención de los Convenios a los complementos vinculados a la productividad y a la calidad o cantidad del trabajo es referencial o mínima; en la medida en que es el mismo Convenio el que entiende que la implantación de estos sistemas es competencia de cada empresa, por ser el espacio natural de diseño para ese tipo de complementos. De forma que lo establecido en el Convenio funciona como una especie de reglas o bases mínimas para la implantación de estos sistemas en las empresas a través de convenios o pactos de este nivel, o incluso, por decisión unilateral del empresario. El Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, por su parte, recoge, de forma excepcional en comparación con los demás Convenios, la regulación compleja del salario de convenio, así como la fijación del valor hora ordinaria a los efectos de la retribución de las horas extraordinarias.

Por lo que hace a los segundos, son mucho más numerosos y con un contenido sustancialmente parecido. Se trata de Convenios que regulan la materia retributiva sobre la base de un esquema similar. En primer lugar, el establecimiento de un salario base por categoría, al margen de toda dimensión productiva, como retribución por tiempo de trabajo; cuantías que figuran en los anexos de los Convenios y que se actualizan conforme a la cláusula de revisión salarial que los Convenios normalmente contienen. En segundo lugar, el listado de complementos suele encabezarse con el de antigüedad (que no ha desaparecido, con carácter general, salvo en los Convenios más modernos y otros que no lo son tanto pero que tampoco la regulan: Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León), el de toxicidad (aparentemente inmune a las exigencias



derivadas de las normas preventivas que conducen a la desaparición práctica de este tipo de complementos), o el de nocturnidad (tratado con el recargo habitual del valor de la hora ordinaria). En tercer lugar, junto a estos complementos figuran otros de tipo secundario como los de asistencia y puntualidad, de distancia (que, tal y como se regula, es dudoso que sea una percepción extrasalarial), de jefatura de grupo o equipo (el único complemento vinculado al ejercicio de determinadas responsabilidades características del puesto de trabajo); por no hablar de los pluses de convenio (con su habitual naturaleza sustantiva equivalente al salario base). La regulación de los temas salariales se cierra en este tipo de Convenios con la de las pagas extraordinarias (conforme al prototipo de dos pagas, de treinta días cada una, a valor medio de salario), la de las horas extraordinarias (también recargadas habitualmente, en porcentajes variables, sobre el valor de la hora ordinaria que proporciona el propio Convenio), y, finalmente, como único ejemplo de percepción extrasalarial, con las dietas, los suplidos, o el kilometraje. Como se ha dicho, los ejemplos de este tipo de Convenios son muy numerosos, hasta ser la gran mayoría de los Convenios Autonómicos uniprovinciales y Provinciales (Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia, Convenio colectivo (extraestatutario) del Sector Industria Siderometalúrgica de la provincia de Álava (particularmente escueto en esta materia, por demás), Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería, Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila, Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz, Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres (también enormemente parco en su regulación), Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real, Convenio colectivo del Sector Metal de la provincia de Córdoba, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, Convenio colectivo para el Sector de industria de Siderometalurgia de la provincia de Granada, Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, Convenio del Sector de montajes (rectius Industria del sector del metal) de la provincia de Huelva, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén, Convenio del Sector de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga, Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense, Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas de la de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo, Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya, Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora, Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva y Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga (también con una regulación muy escueta).

Sólo algunos Convenios incluyen algunas referencias más amplias, detalladas y aplicables en relación con los complementos conectados con los resultados del trabajo o con la productividad; aunque se deba seguir afirmando la dificultad, para convenios de ámbito superior a la empresa, de establecer sistemas completos y adaptados a las peculiaridades de la empresa. Así, por ejemplo, el Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid dedica algunos de sus artículos al procedimiento para establecer los rendimientos óptimo, correcto y mínimo de cada actividad para, a partir de ellos, fijar bases retributivas y el porcentaje de incremento de las mismas a partir de la superación de cierto nivel de rendimiento. El Convenio declara además que seguirán en vigor los sistemas de incentivos que estén establecidos en las empresas, cuya modificación deberá ser acordada. El Convenio incluso prevé un complemento de carencia de incentivos para las empresas donde tales sistemas no existan o sea difícil de implantar (en sentido similar los Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lérida y, en menor medida, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid). El Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana destina, por su parte, todo un Capítulo a los Incentivos, que podrán ser aplicados a iniciativa de las empresas, de acuerdo con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, con indicación de las líneas básicas que deben regir tal sistema de retribución en coherencia con lo establecido en los Convenios anteriores. El Convenio Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona destina tres artículos a regular la productividad (medida conforme al método de puntos Bedaux), de las cual se derivarán primas e incentivos; un sistema que el Convenio ofrece a las empresas que quieran implantarlo, residenciando de nuevo la decisión en ese nivel.

El Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa es uno de los más completos en esta materia. Además de la regulación del salario base, contiene un sistema salarial basado en la valoración de puestos de trabajo, dando relevancia a criterios como conocimientos, esfuerzos, responsabilidad o condiciones ambientales (el antiguo complemento de toxicidad); también prevé formas de determinar la productividad exigible y las retribuciones asociadas a ella, calculando el rendimiento al relacionar la producción obtenida con la producción exigible, o dividiendo tiempo exigible por tiempo obtenido. Igualmente, el Convenio métodos de determinación del rendimiento correcto de ejecución. El resto de la parte salarial del Convenio corresponde al modelo tradicional mayoritario en el Sector. Por último, el Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lérida, contiene una estructura salarial bien diseñada y clara, previendo todo tipo de complementos (incluidos los de puesto o de calidad y cantidad), así como la denominada retribución variable; si bien, finalmente, los personales se reducen al de antigüedad, los de puesto al de toxicidad, turnicidad y nocturnidad, los de calidad y cantidad a los de asistencia y horas extraordinarias quedando el complemento variable reducido a una remisión a los que puedan establecerse en las empresas.

Por imperativo legal (art. 85 del Estatuto de los Trabajadores), todos los convenios colectivos (evidentemente, los supraempresariales) han de contener algún procedimiento de descuelgue salarial para las empresas que no puedan aplicar el sistema impuesto por el convenio de que se trate. Todos los Convenios del Sector cumplen, con mayor o menor detalle y precisión, esa exigencia; que, como se sabe, es inconcreta en cuanto a su contenido (ejemplos de Convenios que se refieren, de forma suficiente, a este

procedimiento de desvinculación: Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja, Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete, Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana, Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya, Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja y Convenio colectivo de Talleres de Teeparación de Vehículos de la provincia de Albacete). De forma que queda a la decisión de las partes del Convenio regular los requisitos exigibles a las empresas que quieran desvincularse (requisitos relacionados indudablemente con su situación económica deficitaria), el procedimiento a seguir para lograr esa desvinculación, las exigencias de acuerdo alternativo con los representantes de los trabajadores, o los sistemas u órganos que tienen la decisión final al respecto. Lo habitual es que los Convenios exijan (con mayor o menor rigor: hay bastante variabilidad) que las empresas aporten las pruebas que justifiquen su desvinculación de las condiciones salariales del Convenio; normalmente, el procedimiento se inicia ante la Comisión Paritaria del Convenio que es la llamada a decidir en primer lugar.

Las divergencias entre Convenios comienzan en cuanto a la forma de solucionar la posible falta de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria (algo que es fácil que se produzca dada la composición paritaria de la misma). En unos casos, el Convenio no prevé salida alguna a ese impasse (Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia o Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja; en otros casos, la falta de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria abre la puerta a la intervención de los sistemas de solución extrajudicial de solución de conflictos (normalmente autonómicos) a los que expresamente se refieren los Convenios (Convenios Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete –remisión al ASEC--, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria --remisión al sistema cántabro, ORECLA--, Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona –al sistema gallego, AGA--, el Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya –al sistema vasco o PRECO—o el Convenio colectivo de Talleres de Teeparación de Vehículos de la provincia de Albacete, al ASEC). Otros Convenios, en fin, establecen que la ausencia de acuerdo en la Comisión Paritaria se solventará nombrando la misma un árbitro que tendrá la capacidad de decidir y cuya decisión se impone a las partes (Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana y Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

## **VI.- TIEMPO DE TRABAJO (JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO, TRABAJO A TURNOS, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS).**

La materia del tiempo de trabajo es, sin duda, central en lo que se refiere al contenido de los convenios colectivos. Siendo como es una cuestión extensamente regulada en las normas convencionales y de forma frecuentemente variada, no es posible ni funcional reproducir aquí todos los rasgos de esa regulación, ni descender a explicar todos sus pormenores. El presente apartado, por tanto, tendrá como objetivo el describir la que puede considerarse como la regulación más estandarizada, en cuanto generalizada, del tiempo de trabajo en los convenios colectivos del Sector del Metal; para posteriormente destacar algunos aspectos que puedan considerarse novedosos o singulares. Lo anterior no impide desde luego que se haga referencia expresa a determinados convenios en la medida en que se consideren particularmente ricos, o que contienen una regulación que merece ser destacada por alguna razón, ya sea por su escasez o pobreza, ya sea por su singularidad, ya por incluir un tratamiento diferente al ordinario o común.

En cuanto a las previsiones contenidas en el AESM, lo referente al tiempo de trabajo no es materia de competencia exclusiva de la negociación colectiva estatal, que en este punto podrá o no abordarla (art. 10.1). De hacerlo, el art. 10.2, e) del AESM le asigna la función de establecer lo relativo a la ordenación y cómputo de la jornada anual, la limitaciones de las horas extraordinarias y sus sistemas de compensación y la regulación de las jornadas irregulares, de las cláusulas de disponibilidad y de flexibilidad. Esto es, el tope máximo de la jornada anualizada, lo referido a las horas extraordinarias y los aspectos de distribución flexible del tiempo de trabajo. Dejando para los convenios de ámbito inferior, aunque de manera un tanto contradictoria: la fijación de la duración del tiempo de trabajo y la jornada anual, las horas extraordinarias y el horario flexible o irregular (se supone que en el caso de que el convenio estatal no lo haya hecho), los descansos, las vacaciones y los permisos, la turnicidad y el trabajo nocturno y, finalmente, la fijación del calendario laboral. En todo caso, el aún escaso éxito de las reglas de articulación convencional en el Sector del Metal hace que, en la práctica, cada convenio, con independencia de su ámbito o nivel, funciones de forma autónoma y aborde en su integridad, pero con mayor o menor intensidad eso sí, todas las materias relacionadas con el tiempo de trabajo.

Como ya se ha indicado al establecer la estructura de la negociación colectiva en el Sector del Metal, sólo existen dos Convenios Colectivos Estatales, el del Subsector Metalgráfico (Convenio Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos) y el del Subsector de Ferralla (III Convenio Colectivo General de Ferralla). Ambas regulaciones presentan similitudes, la primera de las cuales es la relativa brevedad de sus previsiones. En este punto puede pensarse que los dos Convenios Estatales han cumplido más o menos exactamente lo previsto en el AESM, limitándose a regular las materias previstas en el AESM como propias (aunque no exclusivas) del nivel estatal de negociación.

Dentro de la brevedad enunciada, ambos Convenios se refieren a la duración anual de la jornada (menor en el caso del III Convenio Colectivo General de Ferralla –1738 horas/año—que en el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de

envases metálicos –1752 horas/año, aunque se trata de un Convenio del año 2006--). Ambos Convenios se refieren también a las horas extraordinarias, si bien el III Convenio Colectivo General de Ferralla las regula de manera más restrictiva (división tradicional entre horas por fuerza mayor y horas estructurales, compromiso de no recurrir a estas últimas, límites diario, mensual y anual, compensación por descanso incrementado en un 25 por 100 o con un mixto descanso de igual duración y retribución incrementada en un 50 por 100); por su parte, el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos las aborda con más flexibilidad, aunque no excesiva, al establecer su voluntariedad, pudiendo el Convenio establecerlas como obligatorias, compensándolas con salario o con descanso, según el criterio de la empresa, aceptando el límite anual legal de las 80 horas, pero acogiendo la regla legal de que las compensadas con descanso no se computan a este efecto). Los dos Convenios se refieren también al tema de las vacaciones (no así a los descansos diario y semanal), reproduciendo las reglas legales respecto de la duración (el mínimo de 30 días naturales), sobre la no compensación en metálico y acerca del espacio del año natural para su disfrute. En este tema el Convenio III Convenio Colectivo General de Ferralla es más parco, añadiendo sólo el principio de disfrute de las vacaciones en otro momento cuando se solapa con la baja por enfermedad si esta baja comienza antes de dicho disfrute, no después (se trata de la tesis del caso fortuito, sostenida desde hace años por el Tribunal Supremo); en cuanto al Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, obliga a que 21 de los 30 días de vacaciones se disfruten de forma ininterrumpida y en el tiempo que transcurre entre junio y septiembre, además de exigir el acuerdo para establecer la distribución concreta del periodo vacacional.

La manifestación más característica de flexibilidad de la jornada se encuentra en el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, en lo que hace a la denominada “bolsa de horas”. Se consagra una bolsa de 72 horas/año, dentro del máximo anual, para cuyo uso se requieren razones objetivas de producción, cuya apreciación corresponde a la empresa. El uso de tales hora tiene límites como el preaviso de 72 horas, la posibilidad de que se acuerde el periodo de tiempo en el que esas horas van a ser usadas con la representación de los trabajadores, y el respeto de un mínimo (6 horas) y un máximo (10 horas) en la jornada en que sean utilizadas. Las discrepancias posibles entre empresa y representantes pueden resolverse mediante el recurso a un mediador (que debe ser miembro de la Comisión Paritaria o designado por ésta); pero, en ausencia de acuerdo, es la empresa la que tiene la capacidad de decisión. Una forma de solución de divergencias que el III Convenio Colectivo General de Ferralla extiende al acuerdo entre empresa y representantes en relación con el calendario laboral completo.

Donde ni uno ni otro Convenio son flexibles sino más bien garantistas es en lo referido a los permisos retribuidos; curiosamente, una materia que el AESM considera que corresponde a los convenios de ámbito inferior. Pese a ello, ambos Convenios estatales tratan los permisos con amplitud y detalle, partiendo de la base de lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, pero ampliando sus previsiones en determinados aspectos: incrementando el número de días por enfermedad de pariente o acontecimiento familiar; ampliando el círculo de personas que justifican los permisos (más claramente el III Convenio Colectivo General de Ferralla); equiparando al cónyuge o al matrimonio las uniones de hecho registradas y, por supuestos, el matrimonio homosexual; estableciendo permisos retribuidos para acompañar a los hijos menores de 8 años al médico o discapacitados, o para atenderlos en el caso de enfermedad infecto-

contagiosa. En todo caso, una regulación lo suficientemente extensa, precisa y autosuficiente como para hacer innecesario (en un caso de articulación convencional) que los convenios de ámbito inferior volvieran sobre la materia.

Existe una fuerte coincidencia entre los distintos Convenios Colectivos Autonómicos respecto de la regulación de la jornada de trabajo. Dicha coincidencia se produce, en relación con la jornada máxima de trabajo y su distribución, en los siguientes temas: a) La fijación de una jornada anual, variable según Convenio (yendo desde las 1707 horas/año (Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra), a las 1770 horas/año (Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria) y normalmente descendente en los casos en los que los Convenios tienen una vigencia superior al año (con una reducción anual promedio de 4 horas; así, por ejemplo, Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja, Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid o Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia); b) La fijación anual de la jornada, que en sí misma es una manifestación de flexibilidad, no suele ir acompañada de excesivos límites en relación con la distribución de la misma, salvo los establecidos en el Estatuto (sobre todo las 12 horas de descanso entre jornadas); no obstante, algunos Convenios establecen límites como los de la duración semanal, la jornada diaria, o los días semanales de trabajo (ITV1 y Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria y Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares); c) En todo caso, la flexibilidad general de la jornada anual se une a una figura que es habitual en los Convenios Colectivos Autonómicos, como es el caso de la denominada bolsa de horas u horas de disponibilidad; se trata de una serie de horas al año (que van desde las 8 o 10 horas –Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid y Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra— hasta las 200 horas/año –Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia); d) La utilización de la bolsa de horas está sujeta a ciertas reglas como el preaviso, la fijación en el calendario del tiempo en que podrán utilizarse, la compensación por descanso o por una retribución incrementada, existencias de razones productivas que lo justifiquen, información a la Comisión Paritaria del Convenio (Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid, Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia y Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra); excepcionalmente no se refiere a la bolsa el Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja); e) Además de la bolsa de horas, algunos Convenios prevén la posibilidad de que, cuando concurren razones que lo justifiquen, se produzca una distribución irregular de la jornada (Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra y Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra); g) Los conflictos que puedan surgir en relación con este tema, ya que los Convenios exigen normalmente el acuerdo entre empresa y trabajadores (igual que sucede con la fijación del calendario laboral), suelen disponer de una vía especial de solución, a través de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos que, si no consiguen el acuerdo, atribuyen a la empresa la capacidad de decisión (ITV1, Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña, Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, Convenio Colectivo del Sector

Industria Siderometalúrgica de Cantabria, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid, Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia, Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra y Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra).

Otras cuestiones sobre las que se produce convergencia son las relativas a las horas extraordinarias, las vacaciones y las licencias, retribuidas o no. En cuanto a las horas extraordinarias, los Convenios suelen declarar su rechazo a las habituales, reservando la posibilidad de su realización a las causadas por fuerza mayor (para las que no hay límite) y las estructurales (por exceso de pedidos, periodos punta de producción u otras circunstancias particulares) respecto de las que funcionan los límites legales (Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra y Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja), o la voluntariedad del trabajador (Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra) o los propios introducidos por algunos Convenios como la prohibición de las nocturnas (Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria), o los límites diario, mensual y anual (Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias). Sin decantarse en un sentido u otro, los Convenios compensan la realización de las horas extraordinarias con descanso (a veces incrementado: Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias) o con retribución (siempre incrementada aunque en porcentajes variables: Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria y Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja); a veces, el Convenio deja al acuerdo de las partes decidir el sistema de compensación (Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña y Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria). Sólo el Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria prevé que si la suma de horas extra realizadas por un grupo de trabajadores excede de las 450/año, la empresa deberá contratar un nuevo trabajador.

Por lo que se refiere a las vacaciones, también es posible apreciar una fuerte coincidencia en la regulación que establecen los Convenios Colectivos. Hay que anticipar que dicha regulación es poco innovadora en el medida en que sigue muy estrechamente lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Ya sea en lo que se refiere a la duración (donde la variabilidad convencional se limita a la forma de fijación –en días naturales o laborables (Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas de Gran Canarias o Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña o Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, respectivamente, como norma más general, Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña, Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, y Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia, — a la concreción de las posibilidades de fraccionamiento con la garantía de un periodo mínimo de disfrute ininterrumpido (14 o 21 días; ITV1, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria o Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, o a la retribución – normalmente promedio del salario de los meses anteriores). Como reglas peculiares, no previstas en el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios suelen establecer el derecho a la vacación en los casos de solapamiento con situaciones de baja por enfermedad, incluso si el solapamiento ha tenido lugar tras el inicio de la vacación, si bien

condicionando su disfrute en el año que la baja haya significado el internamiento hospitalario o la intervención quirúrgica o a que haya tenido una duración mínima (Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra y Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra, Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia y Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja y Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja). Finalmente, los Convenios suelen contemplar lo relativo a la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones, a su comunicación con antelación suficiente, a su disfrute en determinados periodos del año, a la necesidad de acuerdo entre la empresa y los representantes o el trabajador interesado, a la forma de solventar los conflictos en este terreno (Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, S3a, Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra y Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra). Todas son materias previstas legalmente o resueltas jurisprudencialmente por lo que la aportación del Convenio no es particularmente relevante, sobre todo cuando remite la solución del conflicto a la jurisdicción social.

Por último, los Convenios también afrontan lo referido a los permisos o licencias, tanto retribuidas o no. En cuanto a los primeros, hay que señalar que el repertorio de permisos retribuidos contenidos en los Convenios reproduce literalmente en muchos casos lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo más días a los fijados en la Ley o ampliando los supuestos, relacionados sobre todo con cuidado de menores, discapacitados, asistencia a consultas médicas o cumplimiento de algún trámite burocrático como la obtención o renovación del permiso de conducir, y equiparando en cierta medida las uniones de hecho a las conyugales (Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra y Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra, ITV1, Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia, Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja y Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja) Llama la atención la ausencia de una regulación más generosa en materia de permisos para la formación, seguimiento de cursos o concurrencias a pruebas y exámenes. Aunque, en algún caso, se reconoce el derecho a días de licencia retribuida para asuntos propios. En lo que hace a los permisos no retribuidos, es una regulación escueta y se destinan o a ampliar otros permisos, a actividades de cuidado de hijos o dependientes, o a asuntos propios (Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria y Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra). De todos los Convenios Autonómicos analizados, sin duda es el Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias el que, en general, contiene una regulación más detallada y completa del tema del tiempo de trabajo.

Como quiera que la regulación de la jornada de trabajo contenida en los Convenios Provinciales sigue muy de cerca la pauta de los Convenios Estatales y Autonómicos, conformando una regulación con pretensión de ser completa e independiente de cualquier otro instrumento convencional del Sector, no tiene sentido reiterar aquí los rasgos que se acaban de señalar. No obstante, y en la medida en que los Convenios Provinciales fijan a veces con más minuciosidad, detalle, amplitud y precisión las reglas



aplicables al tiempo de trabajo, se recalcarán aquellos aspectos de la regulación convencional provincial que ofrezcan diferencias y una mayor singularidad en relación con lo ya dicho en los epígrafes anteriores.

En primer lugar, hay que advertir que muchos Convenios Provinciales regulan la materia del tiempo de trabajo con un enfoque bastante tradicional que se caracteriza por lo siguiente. La fijación anual de la jornada no va acompañada de una distribución irregular y más flexible del tiempo de trabajo ya que el mismo Convenio introduce límites diarios, semanales o de descansos que se suman a los legales. Estos mismos Convenios no contemplan en absoluto formas de distribución irregular del tiempo anual de trabajo, ni procedimientos para establecerla, ni bolsa de horas o de disponibilidad ni ningún sistema semejante; hasta el extremo que puede afirmarse que en esos ámbitos este tipo de distribución irregular no es posible. La disciplina de las demás cuestiones del tiempo de trabajo es igualmente tradicional y limitada: normas sobre vacaciones que reproducen las reglas legales (mínimo de disfrute, posible fraccionamiento, fijación de fecha de disfrute anticipada, solución de conflictos antes la jurisdicción social, situaciones de solapamiento); prohibición generalizada de las horas extraordinarias, más formal que real al permitirse no sólo las causadas por fuerza mayor sino también las estructurales o justificadas por exigencias de la producción; compensación de las horas extraordinarias por descanso o una retribución incrementada. Incluso lo relativo a los permisos retribuidos reciben en estos Convenios un trato muy limitado, siendo como es una materia que muchos Convenios regulan de forma extensa y minuciosa. Ejemplos de estos Convenios Provinciales que pueden calificarse de muy tradicionales, poco innovadores e, incluso, escasamente reguladores de la materia dada la parquedad del articulado (Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete, Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila, Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres, Convenio colectivo del Sector del Metal de Ceuta y Convenio para las actividades de Siderometalurgia de de la provincia de Salamanca –estableciendo los dos últimos, incluso, una jornada semanal--, Convenio colectivo del Sector Metal de la provincia de Córdoba, Convenio del Sector de montajes (rectius Industria del sector del metal) de la provincia de Huelva, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas de Gran Canarias, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, Convenio del Sector de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza y Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga.

En segundo lugar, existe otro gran grupo de Convenios Provinciales que si recogen en su articulado un tratamiento de la jornada mucho más flexible. Ya se manifieste esa flexibilidad como la posibilidad de que por acuerdo, o por decisión de la empresa, se pueda establecer una distribución irregular de la jornada anual; o también expresarse a través de la fijación de una bolsa de horas, más o menos amplia (los Convenios Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería, Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya, establecen una bolsa de

100 horas/año), de disponibilidad, si bien sujetando su uso a exigencias de acuerdo (Convenio colectivo para el Sector de industria de Siderometalurgia de la provincia de Granada; o acuerdo previo, o en su defecto a decisión de la Comisión Paritaria, o, finalmente, a decisión del Tribunal Laboral, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona) y, excepcionalmente, atribuyendo la decisión en exclusiva al empresario (tras intentarse el acuerdo sin éxito, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lérida y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya). Los Convenios citados que recogen reglas de flexibilidad del tiempo de trabajo suelen ser, además, normas convencionales bastante completas, aunque más tradicionales, en lo que se refiere a la regulación de las vacaciones, las horas extraordinarias o los permisos retribuidos (Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería, Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla y Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora).

Es llamativo, como se ha indicado antes, que muchos de los Convenios Provinciales destinen un amplio espacio a regular, con detalle y minuciosidad, lo referidos a los permisos; ampliando a veces los tiempos y otras los supuestos, o ambas cosas a la vez. Aunque el resto de las materias se contemple de una forma bastante clásica (Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana, Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Palencia, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya y T69.

En cuanto a reglas peculiares en materia de jornada, pueden citarse el Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa, establecen una jornada anual particularmente reducida, de 1713, 1706 y 1697 o 1682 horas/año; el Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz, conforme al cual, la empresa podrá modificar unilateralmente el horario de trabajo, considerado como una modificación sustancial de condiciones de trabajo; el Convenio colectivo para el Sector de industria de Siderometalurgia de la provincia de Granada, que prohíbe la realización de las horas extraordinarias, preservando sólo la posibilidad de las horas por causa de fuerza mayor o por circunstancias urgentes e imprevisibles; o el Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa, de los más completos en esta materia, que, además de establecer la jornada anual de duración más reducida (1682 horas en el caso de la

jornada continuada), incluye la bolsa de disponibilidad de horas (65 horas/año), regula con mucho detalle en qué condiciones puede hacer uso la empresa de esas horas de disponibilidad, con la posibilidad final de acudir al sistema extrajudicial de solución de conflictos para solventar las discrepancias entre empresa y representantes, introduce reglas detalladas sobre las vacaciones, con la intervención de la Comisión Paritaria para solventar las discrepancias, prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las de fuerza mayor, y afronta, en fin, con mucho detalle lo referido a los permisos retribuidos. Semejante a este último Convenio es el Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya que también regula la bolsa de horas de disponibilidad (dejando el criterio de uso a discreción del empresario), así como los límites y compensaciones para el trabajador, contempla con mucho detalle las licencias o permisos y prohíbe, bastante contundentemente, la realización de horas extraordinarias. En la misma línea, aunque con menor riqueza, se sitúa el Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia.

## VII.- DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR (IGUALDAD DE TRATO Y OTROS).

Quizás, la presencia de esta materia en los textos convencionales resulte ser uno de los elementos que ponen de manifiesto la modernidad de la negociación colectiva en este sector del metal. Porque hasta el año 2000, era relativamente inhabitual encontrar cláusulas expresas referidas a derechos fundamentales.

Sin embargo, desde entonces, sí se observa un avance, en algunos casos cuantitativo, y otros cualitativo, en la medida en que se especifican, de distinta forma, compromisos, prohibiciones, previsiones en materia de, bien es cierto, concretos derechos fundamentales.

Así, las cláusulas convencionales se pueden agrupar en ciertas categorías: a) cláusulas convencionales que hacen referencia a las prácticas atentatorias de la libertad sindical, b) cláusulas referidas genéricamente a la igualdad de trato y a la prohibición de discriminación; c) cláusulas sobre acoso sexual; d) y sobre acoso moral; e) cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar; f) cláusulas residuales, sobre lenguaje no sexista, o sobre la inviolabilidad de la persona del trabajador, por ejemplo.

a) Las cláusulas convencionales que hacen referencia a las prácticas atentatorias de la libertad sindical, se trata eminentemente de previsiones convencionales en las que se establece que las conductas antisindicales que se produzcan en las empresas recibirán el tratamiento previsto legalmente (art. 66 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia); y, en algunos casos, se produce una remisión más expresa a los art. 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (art. 58 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo).

NO obstante, en algún caso hay algunas especificaciones de las conductas empresariales que se consideran discriminatorias (art 57 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa).

b) En un sector fuertemente masculinizado, *a priori*, parecería que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y Hombres podría haber marcado un hito en la negociación colectiva en este sector; de tal forma que, quizás, de un modo llamativo, podría visualizarse una neta diferencia entre los contenidos de los convenios negociados antes y después de dicha ley. Sin embargo, sorprendentemente no ha sido así, y, de un modo dispar, hay convenios negociados en 2007 y 2008 que no contienen ninguna (Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete) o especiales previsiones en esta materia, diferentes de las que ya contuvieran en las versiones convencionales anteriores; o que simplemente contienen declaraciones general en las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar durante la vigencia del mismo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 45 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén). Y, por otro lado, hay convenios negociados con anterioridad a la Ley en los que se observa una particular cultura en materia de igualdad, basada en la pedagogía comunitaria, o incluso en la pedagogía constitucional española, como se verá más adelante.

En las cláusulas referidas genéricamente a la igualdad de trato, habitualmente, se contienen compromisos y declaraciones de intenciones; en ocasiones vacías de contenido real, porque se refieren a la efectividad de normas imperativas (como el art. 14 CE (art. 26 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres), el art. 17 ET; (art. 36 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra), o incluso como la propia LO 3/2007, de 22 de marzo, art. 26 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres).

Junto a las anteriores hay cláusulas sobre igualdad de trato, con tres variantes más concretas; las que se limitan a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, las que lo amplían más allá del género; las que vinculan el principio de igualdad y la prohibición de discriminación con el respeto de la dignidad y la protección de la intimidad.

En la primera variante, a su vez, se distinguen dos grandes grupos de previsiones convencionales, aquéllas que se refieren al –genérico– principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conectado con el principio de no discriminación en abstracto (art. 36 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, 57 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra), y aquéllas que concretan el principio de igualdad y la prohibición de discriminación en el acceso al empleo, o en lo que se refiere a todas o parte de las condiciones de trabajo (promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo; art. 40 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, 29 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza; ) o la existencia de puestos adecuados para hombres y mujeres (art. 29 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, art. 75 Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara). Especialmente llamativo es el hecho de que suele haber cláusulas convencionales específicas para regular la igualdad retributiva entre hombres y mujeres (art. 36.1 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, art. 63 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos; art. 29 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza), o igualdad salarial por trabajo de igual valor (art. 40 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, art. 36 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, 57 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra,) o igual salario por trabajo igual (art. 75 Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara).

Llama en este sentido la atención que algunos convenios (suscritos con posterioridad a la LO 3/2007, de 22 de marzo, incorporan, en la prohibición de discriminación, los conceptos de discriminación directa por razón de sexo (“ Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido, o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”), y el de discriminación indirecta por razón de sexo (“Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”) (art. 51 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid; art. 65 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos).

En la segunda variante, se incorporan compromisos para hacer valer el principio de igualdad de trato, mas allá de la cuestión de género, sin que se admitan discriminaciones por razón de estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. (art. 40 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra).

Resulta curioso el modo en que los distintos convenios colectivos diseñan la prohibición de discriminación; en la medida en que no siempre se contemplan todas las categorías sospechosas contempladas de un modo no exhaustivo en el art. 14 CE. Es más, en algunos convenios se contempla un elenco cerrado de causas tasadas de no discriminación. (por ejemplo, sexo, edad o ideología, art. 27 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias; sexo, raza, origen, religión, ideología, situación cultural o social; art. 51 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña; sexo, religión o raza; art. 30 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora; edad, sexo, condición social, causa económica, creencia o comportamientos ajenos a la relación laboral, art. 75 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia; sexo o edad, art. 42 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, art. 65 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos; ) Y, en algun caso, se limita el alcance de la propia prohibición de discriminación, en el sentido de establecer que las partes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia social o personal, “siempre que ello no implique un incremento de las cuotas de participación establecidas en la Ley de Igualdad” (art. 16 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres); nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical (art. 45 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén).

En estos dos casos, a veces, se incorporan obligaciones concretas especialmente de vigilancia (de que no existan diferencias en la contratación, en la denominación de los puestos o en las condiciones de trabajo, para los representantes unitarios de los trabajadores, (art. 33 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias, art. 35 Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana), o para los miembros de la Comisión Paritaria del convenio (art. 27 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias, art. 75 Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara).

Excepcionalmente, se observa la existencia de cláusulas, que podrían considerarse en un sentido amplio como cláusulas promocionales de ciertos colectivos que las partes negociales consideran en situación de desventaja; como es el caso de mujeres, o inmigrantes (art. 59 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo).

En la tercera variante, (con la que conectarán conceptualmente las medidas contra el acoso), se incluirían aquellas cláusulas en las que se promulgan el derecho al respecto de la dignidad de la persona y a la protección de la intimidad (art. 33 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias, 29 Convenio para Industria

Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza). Estas cláusulas, por otra parte, son las que sirven de puente para conectar el derecho a la igualdad con otros derechos, especialmente para formular contenidos vinculados al acoso sexual.

Por último, entre las cláusulas convencionales referidas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación, se encuentran, en los convenios más recientemente suscritos (finales de 2007, o 2008), por ejemplo, las cláusulas denominadas de “políticas de igualdad”.

Entre este tipo, se encuentran las que contienen compromisos ambiciosos de crear, a partir de la base que ofrece la LO 3/2007, de 22 de marzo, Mesas Sectoriales, que tenga como objetivos, el de fomentar una gestión óptima de los recursos humanos, que evite discriminación y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en el diálogo social. Para esta consecución, esta mesa en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evolución de la situación laboral y de empleo de las mujeres en el sector, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación de los convenios provinciales (Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona).

**Y junto a las mesas sectoriales, en algunos otros convenios se prevé la creación de Comisiones al efecto, en el propio marco del convenio, que sirva de instrumento para asegurar la aplicación de medidas en materia de igualdad de oportunidades (art. 66 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, art 37 Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, DA 5ª Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa).**

Por último, aún muy minoritarias, se encuentran las cláusulas convencionales relativas a los Planes de igualdad. No solo son minoritarias, sino que, desde el punto de vista cualitativo, reproduce la norma legal, son algo difusas (art. 61 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos); y se limitan a establecer plazos máximos para la elaboración de los planes, normalmente vinculados a la vigencia del convenio (art 67 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos).

c) Como se acaba de adelantar, de un modo más específico, hay ciertos convenios que prestan especial atención a la cuestión del acoso sexual en sentido amplio, y lo vinculan al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo, pero también al derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, al derecho a la integridad física y moral (art. 62 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia), o a la libertad individual (art. 27 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres).

Entre estas cláusulas, se distinguen aquellas que incorporan declaraciones de principios, de aquellas que incorporan definiciones y de las que diseñan procedimientos de actuación.

Las cláusulas declarativas suelen contener compromisos por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar

aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral; y así, en ese marco, se reconoce que los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamiento hostiles o intimidatorio, y, paralelamente se establece que las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. Por ello las empresas junto con los representantes de los trabajadores deben promover políticas y valores orientados a preservar entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. (art. 39 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, 51 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid; art 37 Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, art 64 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos ).

Para ello, las partes negociales es habitual que declaren que consideran oportuno regular la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando una nueva dimensión a la vinculación que existe entre el contrato de trabajo y los derechos fundamentales (art. 53 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña y art. 50 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos).

Ciertos convenios ponen de manifiesto una relativa cultura comunitaria, en la medida en que, en el texto convencional se hace mención a las acciones comunitarias desarrolladas; cultura que, dicho sea de paso, pone de relieve también una amplia cultura preventiva, por cuanto la prevención del acoso se conecta con la prevención de riesgos laborales. De esta forma, en alguno de los casos, se procede a una definición general de acoso sexual, retomada de los documentos comunitarios, en su mayor parte (“toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra personal con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.”, art. 37 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya).

Y en otros casos, al definir el acoso, se emplean conceptos más depurados, provenientes de la STC 224/1999, de 13 de diciembre; conceptos como los de “acoso sexual de intercambio” (“Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo, empresario o superior jerárquico en sentido amplio conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato-a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual”); art. 54 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña, 51 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, acuerdo complementario octavo Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; art 63 Convenio colectivo del Sector de las Industrias



siderometalúrgicas de la provincia de Girona) y “acoso sexual ambiental” (“es el mantenimiento de un comportamiento o actitud, de un superior o de un compañero de trabajo, de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo”, art. 55 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña, acuerdo complementario octavo Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; art 63 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona).

No faltan, no obstante, definiciones de “acoso sexual” y de “acoso o discriminación por razón de sexo” que retoman, con algunas imprecisiones, las definiciones de la LO 3/2007, de 22 de marzo.(art. 75 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia, art. 76 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; ).

d) Junto al acoso sexual, en algunos casos se incorpora un tratamiento especialmente particularizados del acoso moral; al que se define como “toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno familiar” (art. 37 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya).

Referido a los dos tipos de acoso, sexual y moral, en habitual que los convenios, junto a las definiciones, incorporen protocolos de actuación, mas o menos simplificados. Así, el trabajador/a supuestamente acosado podrá dirigirse, si a su derecho le conviene a una Comisión bipartita que se formará, en este caso, por un representante empresarial y otro de la representación de los trabajadores en la empresa. A estos efectos el/la denunciante del acoso expondrá por escrito los hechos, dirigiendo el mismo, a su opción al empresario o a la representación de los trabajadores, quedando obligado el receptor de la notificación a convocar a la otra parte de la Comisión al siguiente día a fin de analizar las circunstancias del caso en un plazo de dos días. Una vez reunidos los miembros de la Comisión, se abrirá un expediente de investigación, en el que se dará audiencia al trabajador/a, y que deberá concluirse sin superar el plazo de siete días naturales. Concluida la investigación dentro de dicho plazo el empresario notificara al trabajador/a si la denuncia tendrá o no efectos disciplinarios. Por su parte el trabajador, una vez notificado el resultado, o agotado el plazo de siete días, podrá incoar el procedimiento que le convenga. En cualquier caso, de seguirse este protocolo, los sujetos intervinientes en el procedimiento, estarán obligados a mantener el más absoluto sigilo y secreto sobre la información que llegue a su conocimiento. Asimismo, de iniciarse este procedimiento, el plazo para ejercitar las acciones tanto por el trabajador, como por el empresario en relación a los hechos, quedaran en suspenso mientras se sustancie el mismo, reanudándose dicho plazo una vez finalizado el expediente dentro del plazo de siete días, y en todo caso al siguiente día de haberse agotado (art. 38 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya).

En otros casos se arbitran dos fase diferenciadas en el protocolo; la de diligencias informativas previas, y la de resolución, mediante la apertura de un expediente sancionador (art. 57 y 61 Convenio Interprovincial para Metalgráfrica y fabricación de envases de Cataluña, acuerdo complementario octavo Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; art 63 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona).

e) En las cláusulas sobre conciliación de la vida laboral y familiar, se mantiene la confusión que ya había introducido el legislador en 1999 y reiteró en 2007, en el sentido de que, vinculado al principio de igualdad de contienen previsiones, en realidad remisorias a la legislación vigente en cada momento, de que en los derechos y deberes de los trabajadores se tengan en cuenta los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar (art. 24 ITV1). O dicho de otro modo, en ciertos convenios se mantiene la idea de que las medidas de conciliación se asimilan a medidas en materia de igualdad y no discriminación. Tal es así que, a veces, el único esfuerzo negocial en materia de igualdad se traduce en cláusulas de conciliación; olvidándose así el resto de elementos, con conforman las políticas de igualdad y no discriminación (art. 61 in fine Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz). En otros supuestos, sin embargo, la referencia a la conciliación de la vida laboral y familiar cierra un capítulo dedicado a regular el restos de aspectos conectados con la igualdad (el acoso, la prohibición de discriminación, eminentemente) (art. 28 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres, art. 75 Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara).

f) En el grupo final de previsiones convencionales se encuentran, en primer lugar, cláusulas, que, de un modo más tibio, pretenden generalizar un lenguaje no sexista en la negociación colectiva (art. 29 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, art.11 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense). Porque, cuando emplean el genérico masculino para englobar a trabajadores y trabajadoras, aclaran que se hace sin ignorar “las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja” (DA 1 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete).

Solo muy raramente, se encuentran, también, algunas prohibiciones de que, sin consentimiento del trabajador no podrá realizarse registro sobre su persona, ni en su taquilla, ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley (art. 25 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres).

Por último, algunos convenios, relativamente progresistas, incorporan obligaciones empresariales (elaboración de protocolos para la gestión de los instrumentos que ofrece la LO 1/2004) especiales en los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género (acuerdo complementario séptimo Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona).

## **VIII.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Respecto del ámbito estatal y en relación con la materia de prevención de riesgos laborales, hay que comenzar analizando el AESM, dotado, como se ha señalado, de eficacia normativa, tal y como establece su art. 1. El AESM, en su versión de 2006, no hacía referencia, salvo en lo que se trata de la estructura de negociación colectiva, a la prevención de riesgos laborales; ha sido la modificación de 2008 la que ha incorporado importantes reglas relativas a esta cuestión, sobre todo en lo que hace a la formación. De hecho, la modificación del 2008 persigue esencialmente incluir en el AESM preceptos de tipo preventivo, aplicando lo establecido en el art. 9.5 de la versión de 2006, según la cual los Acuerdos de carácter estatal que se negociaran con posterioridad 2006, se integrarían automáticamente en el Acuerdo, como capítulos orgánicamente constitutivos del mismo. Esto es, justamente, lo que ha sucedido en la versión del AESM de 2008 en relación con la materia de prevención de riesgos laborales, y así se indica expresamente en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de agosto de

El AESM (arts. 9 a 11) regula la estructura de la negociación colectiva en el sector del Metal, en términos semejantes a los fijados en el ANEM e idénticos, como no podía ser de otra forma, a los contenidos en la versión del AESM de 2006. Conforme a lo señalado en el AESM, la prevención de riesgos laborales es una materia de “exclusiva competencia reservada al ámbito estatal”, si bien sólo en cuanto se trate de la fijación de “normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo”. Curiosamente, el art. 11 del AESM, cuando enumera las materias reservadas a los ámbitos inferiores al estatal, no dice nada en lo relativo a la prevención de riesgos. Aunque deba entenderse, en coherencia con la reserva estatal citada, que estos ámbitos inferiores podrán regular la prevención de riesgos respetando siempre lo establecido como mínimo en los Convenios Colectivos Estatales. Sucede, no obstante, que, como se sabe, no existe, en el ámbito estatal general del Metal, otro Convenio Colectivo que no sea el peculiar AESM; salvo si se consideran dos Subsectores como los de Ferralla y Metalgráfica, que sí tienen Convenios de este ámbito (de 2005 y 2007, respectivamente). En consecuencia, la regulación que se recoge en el AESM es, precisamente y al menos parcialmente, esa regulación de mínimos en materia de seguridad e higiene a que se refiere el art. 10.1 del propio AESM. Que, en este caso, como sucede con las demás materias que también regula, cumple una función doble: la de establecer la estructura de la negociación colectiva (función organizativa) y la de fijar reglas sustantivas en relación con esas mismas materias (función material o normativa directa).

Son precisamente los Capítulos añadidos al texto de 2006 (el Capítulo VIII: Organismo Paritario para la Prevención de Riesgos Laborales; y el Capítulo IX: Prevención y Formación en Riesgos Laborales de las Empresas del Metal que trabajan en la Construcción. Tarjeta Profesional), así como el Anexo III (Contenidos Formativos) los que se refieren al tema de la prevención de riesgos laborales. Como puede apreciarse, la aportación del AESM a la cuestión preventiva, en su versión de 2008, se centra en dos ámbitos: el de la participación, a través de un Organismo Paritario Sectorial Estatal; y el de la formación, en línea con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de 2007 del Sector de la Construcción, precisamente de las empresas del Sector del Metal que trabajan, habitualmente mediante contratas o subcontratas, con empresas del Sector de la Construcción.

En cuanto a lo primero, el AESM, parte de una declaración genérica (art. 28) acerca de que la seguridad en el trabajo es un objetivo prioritario, que para ello es necesaria la planificación preventiva, utilizando como instrumento fundamental la evaluación de los riesgos; que la seguridad en el trabajo debe ser dinámica, adaptando las medidas a las características de la empresa y a la evolución de la técnica; y, en fin, que la participación de los interlocutores sociales es imprescindible en las acciones de difusión, información y promoción de las obligaciones y derechos en materia de seguridad y salud. Nada que no venga ya impuesto por las abundantes normas preventivas en vigor; lo que convierte a este artículo en reiterativo y simplemente declarativo. No obstante, el resto de los artículos de este Capítulo VIII tienen una finalidad más práctica cual es la de crear un Organismo Paritario sectorial para promover la seguridad y salud en el Sector del Metal; creación que se ampara en las previsiones del art. 24 del mismo AESM, que se refiere a la formación, y que ha generado la creación de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo. En concreto, el art. 24 del AESM, al que se han añadido dos párrafos con la reforma de 2008, señala que las partes del AESM “podrán dotarse de los instrumentos necesarios para garantizar la formación, difusión y promoción de los derechos y obligaciones de las empresas y de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como de los programas de actuación que se lleven a cabo”.

Los arts. 31 a 40 del AESM se refieren a las reglas habituales respecto de: la creación del Organismo Paritario sectorial para promover la seguridad y salud en el Sector del Metal; la dependencia respecto de la Fundación del Metal antes mencionada; la sede, composición, nombramientos y ceses de sus miembros; el régimen de sus reuniones y de la toma de acuerdos; y, en fin, el presupuesto anual. Más relevantes son los arts. 30, y 41 a 43 del AESM. El primero de ellos establece las funciones del Organismo que pueden resumirse en las siguientes: a) el análisis de la accidentalidad en el Sector (mediante el seguimiento y la elaboración de estadísticas, la organización y el control general de las visitas a las empresas; la evaluación anual de los efectos de los programas y actuaciones que se realicen; y la divulgación e información de los riesgos profesionales que existen en el Sector del Metal); b) el establecimiento de programas formativos en materia preventiva, con contenidos específicos, para los trabajadores del Sector; y, c) la proposición de estrategias, programas de actuación, planes, programas y soluciones para conseguir una disminución de la accidentalidad en el Sector. Los arts. 41 a 43, por su parte, se dedican específicamente al seguimiento de la accidentalidad (art. 41); a la organización de las visitas en las empresas entre 6 y 50 trabajadores (art.42); y a la difusión de la información relativa a la prevención de riesgos (art. 43). De todo ello puede destacarse que se encuentran referencias a la posible creación de instancias territoriales inferiores del Organismo a partir de la solicitud de los firmantes de los Convenios Colectivos provinciales; y a la actuación de Comisiones Paritarias establecidas a este efecto en los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito inferior (autonómico o provincial), cuya misión consistirá en llevar al ámbito de cada uno de los convenios y empresas afectadas las actuaciones previstas del Organismo Sectorial, concretamente el seguimiento estadístico y las visitas a las empresas.

No acaban aquí las aportaciones del AESM en relación con la materia de salud laboral ya que también se ha añadido en 2008 un nuevo Capítulo (el IX) dedicado al tema formativo en prevención y, más concretamente, a la creación de la Tarjeta Profesional. Su finalidad es proporcionar y acreditar una formación específica en materia preventiva a los trabajadores del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción

o que hagan actividades que supongan instalación, reparación o mantenimiento en obras en construcción (art. 44). Una tarea formativa que corresponde a la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (art. 44) y que se materializa en la Tarjeta Profesional que acredita que su titular ha recibido la formación inicial mínima en materia de prevención para las actividades en obras de construcción que se establecen en el Anexo III del AESM (art. 46). Al margen de los artículos que se refieren a quienes pueden ser beneficiarios de la Tarjeta, cómo se solicita, qué documentación hay que aportar, cómo se tramita, qué vigencia tiene, y qué derechos y obligaciones atribuye a su titular (arts. 47 a 53); y también con independencia de lo que el AESM establece respecto de la homologación de las entidades formativas (arts. 54 y 55, y Anexo IV), lo más relevante de estas normas es lo referido al contenido formativo concreto que ha de recibir el trabajador. En relación con este tema, los arts. 56 a 59 organizan la formación en dos ciclos formativos que encuentran su desarrollo en el Anexo III del AESM, donde, siguiendo evidentemente la pauta del Convenio General de la Construcción de 2007, se fijan los contenidos formativos por ciclos y en relación con las diversas categorías de trabajadores (directivos, mandos intermedios, delegados de prevención, administrativos, y trabajadores según actividades), cerrándose la enumeración con el contenido formativo del nivel básico de prevención para las actividades del metal en la construcción.

Por lo que se refiere al III Convenio Colectivo de Ferralla (III Convenio Colectivo General de Ferralla), con vigencia hasta finales de 2008, dedica el Capítulo VIII al tema de la seguridad y salud laboral. No se trata de un Capítulo particularmente significativo ni innovador por cuanto muchos de sus artículos (65 a 69) se dedican a reproducir el contenido de las normas legales, recordando mandatos como los de integrar la prevención en el proceso productivo, la de coordinación necesaria con las empresas de la construcción con las que coincidan en centros de trabajo de esta naturaleza, o la de proporcionar las reglamentarias prendas de seguridad. No hay en el Convenio Colectivo ninguna referencia a normas convencionales determinantes de la estructura de la negociación colectiva (como fue el ANEM; no tanto el AESM al haberse suscrito después de la entrada en vigor del III Convenio Colectivo General de Ferralla). En razón de las previsiones de estos instrumentos estructuradores de la negociación, el III Convenio Colectivo General de Ferralla debería haber incluidos en sus normas las condiciones mínimas en materia de salud laboral. No puede decirse que esta función la haya cumplido el III Convenio Colectivo General de Ferralla, salvo, en muy escasa medida, respecto de lo referido a la formación en materia preventiva, respecto de la cual el art. 68 establece un contenido mínimo (en materias y tiempo) de la formación que deben tener distintas categorías de trabajadores. En todo caso, la enumeración de tales contenidos formativos es excesivamente escueta, logrando apenas cumplir esa exigencia de determinación de lo mínimo en relación con estos temas.

El otro Convenio Colectivo estatal (aunque de su denominación es la de interprovincial, del tenor del art. 1 se desprende este ámbito estatal) corresponde a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. Este Convenio Colectivo, con una vigencia inicial hasta finales de 2006, fue prorrogado, con algunos cambios, en el año 2007 y para este año, siendo, a su vez, prorrogado por agotamiento del plazo de vigencia hasta la actualidad, con la sola actualización salarial correspondiente, y habiéndose también negociado en 2008 un Acuerdo marco sobre clasificación profesional. De todos estos textos, y a los efectos de la prevención de riesgos, sólo interesa el primitivo del año 2005, donde, de forma extraordinariamente limitada, el Convenio Colectivo sólo se pronuncia (innecesariamente) sobre la preceptiva aplicación

de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, atribuye a los delegados de prevención un cierto crédito propio de horas (ocho mensuales) y recalca, en la parte relativa al poder disciplinario, la consideración como falta, en sus diversos grados, de los incumplimientos de los trabajadores en materia preventiva. Regulación irrelevante, pues, y, como sucedía en el caso anterior, incumplimiento de la función del convenio estatal de establecer condiciones mínimas en relación con la seguridad laboral.

Los Convenios Colectivos autonómicos del Sector del Metal, como se ha dicho ya en relación con la estructura de la negociación, abarcan dos tipos de convenios. De una parte, los Convenios Colectivos auténticamente autonómicos, es decir, los de las CCAA pluriprovinciales. Se les da esta denominación en la medida en que la existencia del convenio autonómico en estas CCAA supone la creación de un nivel negociador nuevo, intermedio entre el estatal y el provincial, predominante como se sabe en el Sector. De otra parte, los Convenios Colectivos autonómicos que son el resultado de la conversión de los precedentes convenios provinciales en convenios autonómicos; lo que ha sucedido en las CCAA de tipo uniprovincial. Por esta razón estos convenios están más cercanos, y comparten naturaleza y función, a los convenios provinciales. Pese a ello se analizarán en este epígrafe.

Pues bien, Convenios Colectivos autonómicos auténticos sólo existen los de Baleares (Convenio Colectivo del Sector del Metal, , y los de Cataluña (que son dos: el Convenio Colectivo Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases, y el Convenio Colectivo de Empresas de Inspección Técnica de Vehículos,). Por el contrario, los Convenios Colectivos autonómicos uniprovinciales son más numerosos: Convenios Colectivos del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Asturias ; de Cantabria; de Madrid; de Murcia; de Navarra; y de La Rioja. También el Convenio Colectivo para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias; el Convenio Colectivo para Talleres de Reparación del Automóvil y/o afines de Asturias y de Navarra; el Convenio Colectivo para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos de La Rioja, y el Convenio Colectivo para Fontanería y Calefacción de Navarra.

En cuanto a los Convenios Colectivos autonómicos del primer grupo, pueden señalarse, en materia de prevención de riesgos, los siguientes rasgos: a) los tres convenios colectivos contienen una regulación escasa e irregular ya que se presta atención a algunas cuestiones y ninguna a otras; b) el contenido de los convenios tiende a reproducir o a recodar las exigencias legales en la materia (I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, sobre trabajo en pantallas, o Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, sobre los delegados de prevención) sin aportar nada o añadir ninguna previsión; c) se encuentra una regulación básica y un tanto arcaica en relación con las prendas de trabajo (con el típico enfoque mixto entre lo que son equipos de protección individual y ropa de trabajo) o con los reconocimientos médicos (configurados como los tradicionales reconocimientos médicos anuales); d) los escasos aspectos desarrollados por los convenios con alguna relevancia y singularidad son diferentes (el acoso sexual en el trabajo, si bien tratado como una materia más de igualdad de trato que de salud laboral, Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña); e) dos de los tres convenios (I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña y Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares ), crean una Comisión Paritaria de Salud Laboral con las funciones, igualmente, tradicionales de promocionar la prevención, analizar la

situación del Sector e incentivar la difusión de la idea preventiva y la aplicación de las medidas necesarias para garantizarla.

Algo más ricos, aunque siempre dentro de la escasez de contenidos novedosos y en la línea de reiterar lo establecido en las normas legales y reglamentarias, son los Convenios Colectivos autonómicos uniprovinciales. De ellos hay que destacar que su regulación no difiere esencialmente de lo establecido en los Convenios Colectivos autonómicos pluriprovinciales, y tampoco, como se verá a continuación, de lo que recogen los numerosos Convenios Colectivos provinciales. De forma que estos Convenios Colectivos reiteran las referencias perfectamente prescindibles a las normas legales, insisten en el enfoque arcaico de los reconocimientos médicos y de las prendas de trabajo, y sólo pueden destacarse, en algún caso, por contener una regulación algo especial de alguna cuestión concreta. Se trata, por ejemplo, de las previsiones del Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra de (recogiendo la figura del delegado territorial de prevención y prestando una atención especial al tema de la protección de la maternidad incompatible con el riesgo del trabajo); del Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias (con alguna peculiaridad respecto de la vigilancia de la salud, los equipos de protección individual, la investigación de accidentes y las garantías y competencias de los delegados de prevención); del Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria (con una regulación especial en relación con los trabajadores especialmente sensibles); del Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra (en relación con la obligación de información del empresario y tratando, como hacen otros convenios colectivos aunque no deja de ser sorprendente, la materia del absentismo laboral dentro del apartado de salud laboral). Algunos Convenios Colectivos son particularmente pobres en lo relativo a la prevención de riesgos (pueden citarse Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid, Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia, Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja, o Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja; pero casi todos incluyen en su articulado la creación de Comisiones Paritarias de Salud Laboral (Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid; Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja).

En conclusión, pues, los Convenios Colectivos autonómicos no se caracterizan por un contenido especialmente abundante ni moderno en materia de prevención de riesgos, conviviendo enfoques muy clásicos (como los de los reconocimientos médicos y la ropa de trabajo), con declaraciones retóricas y remisiones o copias de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos y en sus reglamentos de desarrollo. Sólo existe una cierta unanimidad en la creación de comisiones o comités paritarios de salud laboral y, de forma excepcional, puede encontrarse alguna regulación interesante respecto de aspectos aislados. En ningún caso puede decirse que exista una disciplina sistemática, ordenada, integral e innovadora de la prevención de riesgos laborales.

Siendo como es el ámbito provincial el central en la estructura de la negociación colectiva del Sector del Metal, es claro que este es el nivel más abundante en convenios colectivos. El alto número de convenios no significa necesariamente, ni mucho menos, riqueza de la regulación y diversidad de la misma. Es lo que sucede con la prevención de riesgos laborales en este nivel de negociación, donde se reproducen las pautas

reguladoras que se acaban de poner de manifiesto respecto del nivel autonómico. Y que pueden sintetizarse de la siguiente forma:

En primer lugar, son bastante numerosos (casi la mitad de los Convenios Colectivos provinciales analizados) los Convenios Colectivos que apenas tratan la cuestión de la salud laboral, (o incluso nada en absoluto, como Convenio colectivo para el Sector de industria de Siderometalurgia de la provincia de Granada, Convenio del Sector de montajes (rectius Industria del sector del metal) de la provincia de Huelva, Convenio del Sector de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga, Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel). Y, cuando lo hacen, incluyen referencias muy escasas, anecdóticas o repetitivas de lo establecido en la LPRL y en sus normas de desarrollo; es el caso de Convenio colectivo (extraestatutario) del Sector Industria Siderometalúrgica de la provincia de Álava, Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila, Convenio colectivo del Sector del Metal de Ceuta, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas de Gran Canarias, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza.

**En segundo lugar, también son numerosos los Convenios Colectivos que se limitan a citar y reproducir lo establecido en las normas de prevención (Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, o Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora; en algunos casos es reproducción es particularmente escueta y sintética, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya). Sólo algunos Convenios Colectivos sistematizan, desarrollan proyectan los mandatos normativos en el ámbito de la empresa; no significa esto que su contenido sea particularmente innovador, pero, al menos, incorporan al Convenio Colectivo, reordenándolas, las exigencias legales en la materia (el caso de los Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, o Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid).**

En tercer lugar, muchos Convenios Colectivos se refieren a los temas recurrentes de reconocimientos médicos y de ropa de trabajo. Abordándolos en el sentido más tradicional que, como se ha dicho antes, se caracteriza por regular los reconocimientos médicos sin exigir de los mismos la necesaria adaptación a la función preventiva en la empresa, indiscutiblemente relacionada con los riesgos específicos que puedan existir en la misma. En cuanto a la ropa de trabajo, los Convenios Colectivos establecen reglas en relación con ella pero sin especificar o sin diferenciar entre la ropa de trabajo necesaria como herramienta preventiva (con un concepto más cercano a los equipos de protección individual) y la ropa, atuendo o uniforme laboral que la empresa debe proporcionar a los trabajadores como instrumento de trabajo o de identificación corporativa. Curiosamente,



este doble enfoque arcaico de estos temas suele darse en los mismos Convenios Colectivos, como es el caso de los Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería, Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila, Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas de Gran Canarias, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Palencia, Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas de la de la provincia de Santa Cruz de Tenerife y Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, entre otros. Como puede apreciarse, un considerable número de Convenios Colectivos que coinciden, además, con los Convenios Colectivos de contenido más pobre en prevención de riesgos laborales y que se han mencionado al inicio de este epígrafe. Sólo excepcionalmente algún Convenio Colectivo se refiere a los equipos de protección individual (Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz); y sólo algunos más hacen un tratamiento de los reconocimientos médicos en el que la exigencia del reconocimiento médico se convierte en instrumento de vigilancia de la salud laboral al exigirse que el reconocimiento sea específico y no generalista, que se refiera a los riesgos inherentes en el puesto de trabajo (Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona), o establecen reglas más detalladas respecto al procedimiento y forma de practicar los reconocimientos mediante protocolos específicos y con respeto a la dignidad y la intimidad del trabajador (Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa).

En cuarto lugar, son mayoría los Convenios Colectivos que crean una Comisión Provincial, de carácter paritario, con las competencias clásicas de estudio, análisis, informe, elaboración de planes, y difusión de todo lo relativo a la seguridad y salud laboral (el caso, entre otros, de los Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería, Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Palencia, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, o Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia). Algunos de esos Convenios Colectivos desarrollan más las competencias que atribuyen a esa Comisión Paritaria Provincial (Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, y, particularmente, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca), incluyendo la de convertirse en instancia de solución de los conflictos que pudieran suscitarse en este ámbito (Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos). Un Convenio Colectivo (Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas de la de la provincia de Santa Cruz de Tenerife) crea dos Comisiones, ambas paritarias; una,

con las funciones de promoción habituales y otra, de carácter técnico, con la función de estudio y de adaptación de las normas preventivas a las características del Sector.

En quinto lugar, existen Convenios Colectivos aislados que regulan, bien es verdad que con bastante contención y de forma asistemática, algunos aspectos de la prevención de riesgos laborales. Es el caso del Convenio Colectivo Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete o Convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete, ambos de Albacete, que se refieren al crédito de horas de los delegados de prevención, a la formación básica de los trabajadores y a los planes de prevención en empresas de menos de seis trabajadores; del Convenio Colectivo Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, que crea la figura del supervisor de prevención en pequeñas empresas; Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz, que trata con algún detalle lo relativo a la formación de seguridad; o Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, que se refiere a los equipos de protección individual, a la protección de la maternidad frente a los riesgos del trabajo, así como al supuesto de los trabajadores disminuidos.

En sexto lugar, los Convenios Colectivos tratan lo referente a los complementos de penosidad, peligrosidad y toxicidad desde el punto de vista del salario (Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca y Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia), y no desde la perspectiva de la prevención de riesgos, lo que obligaría a un compromiso previo de eliminación o de atenuación de las circunstancias laborales que los justifican. Sólo tres Convenios Colectivos pueden citarse aquí como expresivos de la orientación más adecuadamente preventiva de este tipo de complementos; se trata de los Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense, y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona.

En séptimo lugar, muy escasos Convenios Colectivos tratan otras cuestiones, aunque es verdad que de forma aislada y no integrada en una visión más global y eficiente del tema (Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz; Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Palencia de Palencia (sobre la protección de la mujer embarazada); Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lérida (respecto del acoso sexual en el trabajo, si bien no afrontado como cuestión de salud laboral sino como materia integrada en el tratamiento de la igualdad de oportunidades y de prohibición de la discriminación por razón de sexo); Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila (que regula, ampliándolo, el crédito de horas de los delegados de prevención); o Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos (que inserta la regulación del absentismo laboral en el capítulo referido a salud laboral, si bien no con un enfoque preventivo sino de control de la productividad en el trabajo).

## **IX.- PROTECCION SOCIAL (SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL).**

En esta materia, se puede advertir, como una constante (en 2000, y en 2008), la existencia de una cierta confusión conceptual en la negociación colectiva. En el sentido de que no hay, salvo algunas excepciones, una conceptualización uniforme de las medidas de protección social bajo una misma rúbrica; y es habitual encontrar, dispersas en el texto convencional, cláusulas de protección social desde una perspectiva material, pero formalmente vinculadas a materias tales como modalidades de la contratación, tiempo de trabajo, retribución o extinciones contractuales, por señalar los supuestos más habituales.

No parece haberse resuelto, ni aún en el último periodo de negociación hasta 2008, la carencia de la que adolecía la OLIS. En efecto, en su momento, la OLIS no contenía ninguna regulación acerca de lo que se suele denominar como mejora, beneficio o asistencia social para los trabajadores (y, a veces, para sus familiares) acogidos al ámbito de la misma. El único artículo que se refería a ellas (bajo el título de “régimen asistencial”) sólo indicaba la conveniencia de desarrollar tales “servicios de tipo social” en cuanto instrumento de integración de los trabajadores en la empresa (art. 102). Algo idéntico sucedía con la OLIM (art. 80). Por su parte, incluso esta mención desapareció del CGM, para tener una presencia marginal en el AENM, cuyo art. 12, al establecer las materias reservadas a la negociación colectiva en ámbitos inferiores al estatal, establece que están directamente reservadas a esos niveles (provincial, empresa), entre otras, las referidas a “otras prestaciones” y a la “previsión social complementaria” (ambas contempladas en el apartado de materia salarial).

En la negociación colectiva desarrollada hasta el año 2000, se ponía de manifiesto, una aparente pérdida de importancia de estas materias en el plano sectorial estatal, desde luego desplazadas por las otras más centrales de la clasificación profesional, el salario, la jornada o el régimen disciplinario. Esto no significaba que hubieran desaparecido del texto de los convenios provinciales o de empresa; aparecían, pero incorporando cambios o reorientaciones de sus contenidos, desapareciendo otras decididamente obsoletas y cumpliendo mejor, desde luego, en esos niveles la función integradora del personal que ya la OLIS les atribuía. Bajo el concepto de mejoras sociales o beneficios asistenciales se incluían una amplia gama de prestaciones, desde ayudas de distinto tipo (disminuidos, fallecimiento, jubilación, estudios, nupcialidad), hasta el establecimiento de pólizas de seguros (de vida, de invalidez, de accidente), pasando por prestaciones complementarias en sentido estricto de las de la Seguridad Social (por incapacidad temporal, por muerte, por jubilación o incapacidad permanente) premios de fidelidad o constancia, creación o financiación de economatos, comedores de empresa, o la dotación de medios económicos para unos inconcretos fondos para fines asistenciales.

El panorama convencional era muy desigual, y, si bien era habitual encontrar cláusulas que hoy se denominarían de “protección social”, no eran ni igual de numerosas en todos los convenios, ni tenían la misma intensidad. En 2000, era posible establecer, entonces, una sistematización relativamente clara de los contenidos negociales en esta materia. De esta suerte, desde una perspectiva material, los contenidos convencionales se podían agrupar en cuatro bloques: a) prestaciones complementarias de las de la Seguridad Social o previsión social complementaria; b) seguros; c) indemnizaciones o

ayudas de diverso tipo; d) varios o el resto de prestaciones de difícil incardinación.

a) En 2000, los contenidos más típicos dentro de este campo de la acción o beneficio social, eran los que se referían a las prestaciones complementarias de la Seguridad Social, más concretamente, la mejora de la prestación de incapacidad temporal. No obstante, dentro de esta mejora, los convenios solían discriminar, lo que es general en todos los sectores, según si la causa de la incapacidad temporal es un riesgo profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional) o un riesgo común, siendo más exigentes o concediendo complementos prestacionales menos generosos en este segundo caso. En otras ocasiones, el complemento o la mejora de la incapacidad temporal se vinculaba, al margen de la causa, al hecho de la hospitalización quirúrgica o no, quizás como prueba de la realidad y la entidad de la dolencia incapacitante.

b) Por otra parte, las mejoras más tradicionales de las prestaciones de invalidez permanente o de muerte sufrieron un proceso de externalización articulándose de forma general mediante la suscripción de las oportunas pólizas de seguros. Se encontraban así, de forma prácticamente general, en casi todos los convenios, si bien cabía diferenciar entre las que, más frecuentes, preveían las prestaciones sólo en los supuestos de muerte o invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y las que las dispensaban al margen de la causa que hubiera provocado la muerte o la invalidez .

Muy infrecuentemente, los convenios establecían la responsabilidad directa de la empresa en el caso de no suscripción de la póliza, falta de pago de la prima o cualquier otra circunstancias que elimine la responsabilidad de la aseguradora.

c) Otro tipo de prestaciones, igualmente muy frecuentes, eran en 2000 las vinculadas con el hecho de la jubilación del trabajador, ya fuera anticipada, circunstancia en la que la prestación económica se solía calcular en una serie de mensualidades o cantidades a tanto alzado variables en proporción inversa a la cercanía a la edad de la jubilación ordinaria, o bien se tratase de una jubilación producida en el momento legalmente fijado de los sesenta y cinco años. En este caso la prestación adquiere un tinte de premio a la permanencia en la empresa o como compensación sin más de la pérdida de las rentas salariales y su sustitución por la pensión del sistema público.

Por lo que respectaba a las mejoras voluntarias de pensiones, si bien de modo muy excepcional, en algunos textos convencionales en el año 2000 ya contenían previsiones convencional de creación de una entidad de previsión social con la finalidad de gestionar las prestaciones complementarias de la Seguridad Social tipo pensiones; lo que, siendo un ejemplo de externalización del compromiso, se realizaba, no obstante, acudiendo a la creación de una entidad y no, por ejemplo, al sistema, más habitual en el sector, de la suscripción de una póliza de seguros. La entidad correspondiente, además, se creaba para completar las pensiones de todo tipo (jubilación, invalidez, viudedad, orfandad o a favor de familiares) siempre que fueren inferiores al salario mínimo interprofesional.

d) El resto de las prestaciones sociales contenidas en los convenios provinciales eran más dispersas e infrecuentes y, en muchos casos, se trataba de prestaciones que tendían a desaparecer siendo su regulación marginal cuantitativa y cualitativamente. El abanico era amplio: a) pluses o ayudas de escolaridad o bolsas de estudios por razón de hijos del trabajador; b) prestaciones económicas en beneficio de minusválidos, fueran los propios trabajadores, o personas dependientes económicamente de ellos; c) premios a la

permanencia en la empresa, denominados a la constancia, a la fidelidad o de manera semejante y que se abonan, de forma variable, a los veinte, treinta, treinta cinco, cuarenta e, incluso, en algún convenio, a los cincuenta años de permanencia en la empresa; d) préstamos, prestaciones por nupcialidad, bolsa de vacaciones, o economatos, que sólo aparecían de forma muy excepcional en los convenios colectivos provinciales. Y vinculado a este último tipo de prestaciones se preveía, en algunos casos, la creación de un denominado “Fondo para fines asistenciales” que, inicialmente dotado para atender el complemento de las prestaciones por incapacidad temporal, extendía su acción a otras “atenciones sociales o asistenciales” en beneficio de los trabajadores tales como becas de estudios, seguros colectivos y demás análogos; siendo destacable por la relevancia organizativa del sistema y el relativo margen de decisión que el convenio les encomendaba.

En la negociación desarrollada hasta el año 2008, se observa una inercia relativa en esta materia.

Se mantiene una cierta confusión conceptual en la medida en que, cuando el convenio colectivo aglutina bajo un mismo capítulo cláusulas que contienen medidas de protección social, las partes negociales emplean rúbricas dispares, tales como “beneficios sociales” (capítulo VII I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña; ); “mejoras sociales” (capítulo IV Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, capítulo IV Convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete; Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza; ); “prestaciones sociales” (capítulo XI Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid); “acción social en la empresa” (capítulo XVI Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia); “disposiciones varias” (III Convenio Colectivo General de Ferralla).

Pero, incluso, en ciertos textos, algunas previsiones sociales se incorporan dentro del capítulo dedicado a las retribuciones (art 28 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya), y habilitan un capítulo para otras (art. 45 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya), o se mezclan con el resto del articulado, que carece de una vertebración material particular (Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra).

Del análisis de las distintas medidas de protección social negociadas en el sector del metal se deduce, no solo una relativa continuidad respecto de la negociación hasta el año 2000, sino la adopción, por parte de las partes negociadoras, de una visión clásica de la protección social a desarrollar en el seno de la empresa; lo que se ha traducido en el mantenimiento generalizado de varios tipos de medidas tradicionales.

En primer lugar se prevé la figura del seguro colectivo de accidentes; con variantes, porque a veces se diseña directamente como una obligación empresarial de suscribir una póliza de accidentes, (art. 26 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, art 83 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia) y enfermedad profesional (art 34 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora) , y otras veces, solo indirectamente aparece la figura del seguro, porque la obligación inicial es la de abonar una determinada

indemnización en caso de accidente (art 23 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva; art 49 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña; art 20 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza; art. 52 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares; art 35 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia; art 28 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja).

Lo habitual es que se refiera a accidentes relacionados con el trabajo en sentido estricto o en sentido amplio (por ejemplo para cubrir los viajes de servicio, art. 40 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña). Si bien en algún convenio se ha previsto la protección contra cualesquiera accidentes (art 23 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva, art 37 y 50 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo, art 51 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra).

Aunque hay algunas variaciones, las contingencias protegidas suelen coincidir, y se refieren a muerte, incapacidad permanente absoluta (art 68 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia) y gran invalidez (art. 40 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, art 23 Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja). No es, sin embargo, extraño que se cubran otros grados de incapacidad (incapacidad permanente total (art. 56 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias, 40 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias) o incluso incapacidad permanente parcial (art. 26 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos)), si bien, en la mayoría de los casos, siempre referidas a causas profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) (art. 45 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, art 26 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos), o, excepcionalmente también a accidentes no laborales (art. 62 III Convenio Colectivo General de Ferralla). Marginalmente, se extiende el seguro a las lesiones permanentes no invalidantes (art. 62 III Convenio Colectivo General de Ferralla), y a los supuestos de infarto (art 25 bis Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga).

Y también muy excepcionalmente, la suscripción de una póliza de seguro colectivo alcanza, no solo a los trabajadores en activo, sino también a aquellos cuyos contratos se encuentren en suspenso (art 56 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias, art 40 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias).

No resulta inusual encontrar cláusulas convencionales en las que se define qué se va a considerar accidente a efectos de la cobertura por el seguro; definición que se suele apoyar en copias asimétricas del art. 115 LGSS (art. 45 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, art 25 Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga; ); y en las que se suele especificar si se incluyen (art. 23 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra) o no los accidentes in itinere.

Donde se presenta una mayor heterogeneidad es en los capitales asegurados; aspecto en el que se pone más de manifiesto cual sea el sustrato material (tejido empresarial y, vinculada a él, capacidad económica de las empresas) del convenio. A veces el capital asegurado es el mismo para todas las contingencias (art. 40 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña), y en otros casos se prevén distintos capitales, atendiendo a la contingencia de que se trate, o a la causa generadora de la propia contingencia.

En lo que se refiere a los capitales asegurados, en ciertos convenios, especialmente provisorios, se contemplan reglas de actualización anual; bien bajo la forma de una previsión de cuantías para los años sucesivos de vigencia del convenio (art. 23 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, art 68 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia; art 35 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia; ), bien mediante la inclusión de reglas abstractas de actualización conforme al IPC (art 40 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias), con o sin correctores (art. 56 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias).

Y en algún caso, sí se observa una cierta evolución negocial, en el sentido de que el seguro deja de ser una medida puramente empresarial, y se ha convertido en un instrumento establecido por convenio, pero que financian trabajadores y empresarios, a partes iguales (art 40 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias) o conforme a alguna fórmula alternativa. Y en el mismo sentido, a veces se contemplan, en los convenios más modernos, cláusulas de exoneración parcial de responsabilidad del empresario. En estos casos se establece que la cuantía de la indemnización que se pudiera devengar a cargo del seguro, como consecuencia de la ocurrencia de un accidente, será deducible de cualesquiera otras percepciones que pudiera deber el empresario como consecuencia de sus responsabilidades (art. 40 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña), civiles, y siempre que no exista condena penal (art. 62 III Convenio Colectivo General de Ferralla). Y, cuando no hubiera seguro, se establece la responsabilidad directa de la empresa por los capitales comprometidos en convenio (art. 62 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

Algunos textos habilitan procedimiento de información y consulta a los representantes de los trabajadores; a los que se informa acerca de las pólizas, de la compañía aseguradora (art. 45 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya); o, alternativamente, se concretan muy prolijamente las reglas para la suscripción del contrato de seguro (art 83 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

En segundo lugar, destacan las mejoras voluntarias de la prestación pública de incapacidad temporal.

En este ámbito, la negociación se ha desarrollado de un modo particular, y ofrece distintas variantes, si bien se pueden reconducir a una tipología limitada de cláusulas.

De una parte, en algunos convenios sólo se complementan las prestaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo. En estos casos, lo habitual es que se prevea que la empresa se comprometa a abonar el diferencial, en caso de accidente de

trabajo, entre la prestación de Seguridad Social y el 100% de la base reguladora (art. 17 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, art 27 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja). Pero también es habitual que el referente sea un porcentaje (normalmente del 100%) del salario (art 16 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra; art 64 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 22 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva; art 25 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos; art 49 S 49; art 50 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra) o salario más antigüedad (art. 28 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya); salario y otros pluses (art 36 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia), de los conceptos cotizados (art 33 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora;), de la base de cotización (art 68 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia, art 36 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo; ) o, incluso, un porcentaje de la base reguladora adicional (del 15%, durante seis meses, art. 21 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza), o un porcentaje de salario adicional a la pensión pública (art. 46 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid).

En los convenio negociados antes de 2007, se observaba, ocasionalmente, que algún texto complementaba, junto a las situaciones de incapacidad temporal derivas de accidente de trabajo, las situaciones de riesgos durante el embarazo, hasta el 100% de la base reguladora (art 68 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia), previsión que, en la actualidad, ha quedado varía de contenido tras las reformas operadas por la LO 3/2007, de 22 de marzo.

En otras ocasiones se complementa la prestación de incapacidad temporal, cualesquiera que sean sus causas (art 36 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo), si bien la intensidad del complemento varía, siendo menor en los casos de incapacidad temporal por contingencia común (art. 49 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art 27 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja). Y la variación se refiere a la cuantía de dicho complemento, o al momento en que nace o se extingue la obligación de abonar el complemento. Así, es habitual encontrar cláusulas en las que se establecen porcentaje de referencia menores (diferencial entre la prestación y el 75% de la base reguladora, en lugar del 100%) durante una primera parte del proceso de incapacidad (del tercer día de baja al 20º, por ejemplo, art. 17 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete), de forma que a partir de determinado día de baja (75º), el porcentaje se eleva (100%), equiparándose incluso al del complemento de la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo (art 16 Convenio colectivo de Talleres de Teparación de Vehículos de la provincia de Albacete).

Y en uno y otro caso, es habitual prever, diferenciados, por un lado, los periodos de incapacidad que coincidan con periodos de hospitalización o internamiento en alguna residencia; y, por otro, los periodos de incapacidad que estén vinculados a una intervención quirúrgica. En estos casos, al margen del origen (común o profesional) de la situación patológica incapacitante, se devenga el mismo complemento que en caso de incapacidad por accidente de trabajo (art. 17 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete; art. 28 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración



y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya). Si bien, no obstante lo anterior, el tratamiento privilegiado a veces se limita en el tiempo (por ejemplo, 200 días en casos de hospitalización, art. 28 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya), mediante el establecimiento de un periodo máximo, o estableciendo un periodo de espera (desde el cuarto día de baja, art. 25 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, o desde el 75º, art 68 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

No obstante, en ciertos textos negociales, es habitual, especialmente en lo que se refiere a los complementos de incapacidad temporal por contingencia común, establecer reglas referidas al absentismo, y reglas de control de la situación de incapacidad.

En efecto, los índices de absentismo a veces condicionan el devengo del complemento de incapacidad derivada de enfermedad común y de accidente no laboral (art 15 Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra; art. 64 III Convenio Colectivo General de Ferralla). Y, en el marco de la mejora voluntaria, como especial facultad derivada del poder de dirección empresarial, en algunos convenios se han mantenido reglas de control de la situación real de incapacidad temporal, a través de facultativos de empresa o de la mutua (art. 49 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid), por poner algunos ejemplos; controles que, si bien no tienen incidencia alguna en el ámbito de la prestación pública, sí la tienen respecto del complemento empresarial.

En este sentido, algunos textos, contemplan una variante particular de control del absentismo, al establecer distintos porcentajes de complemento, atendiendo a cuantas bajas haya sufrido el trabajador a lo largo del año natural. Así, por ejemplo, en algunos casos se establece que se complementa el salario hasta el 100 % en la primera baja, hasta el 80% en la segunda baja, y hasta el 60% en la tercera baja; sin que surja derecho a complemento en las siguientes bajas; salvo que se produzca una incapacidad temporal con hospitalización (art. 37 Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga).

También en lo que se refiere a este tipo de mejoras voluntarias, algún convenio ha previsto cláusulas de salvaguarda (del tipo *rebus sic stantibus*), en orden a establecer que aunque varíen las reglas legales de cálculo o duración de las prestaciones, la prolongación del complemento no se prolongará más allá de un determinado periodo (18 meses, por ejemplo), y las cuantías previstas en el convenio no se incrementarán si se reducen los porcentajes prestacionales públicos (art. 28 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya).

Solo como *rara avis*, algún texto convencional ha establecido la obligación empresarial de suscribir una póliza de seguro para garantizar el complemento de incapacidad temporal (art. 22 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva).

En las cláusulas relativas a las mejoras voluntarias de la prestación pública de incapacidad temporal se observan algunas disfunciones, especialmente en la medida en que en los parámetros del cálculo del complemento a cargo de la empresa a veces se desconocen las reglas intrínsecas a la propia prestación de incapacidad temporal. O el

referente que sirve para calcular el complemento es un concepto indeterminado que introduce algunas zonas de ambigüedad (art. 28 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, art 25 Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja).

Como tercer gran tipo de cláusulas convencionales en esta materia, destacan los premios de jubilación, en sus distintas denominaciones. Se trata de percepciones económicas que devengan los trabajadores en el momento de cesar en la empresa por acceder a la pensión de jubilación. En ciertos convenios, se reserva a los trabajadores con 65 años (art. 38 Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga), pero en otros, con ese nombre (art 37 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo) o con otro (premio a la jubilación anticipada, por ejemplo art 39 Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga) se extiende a las personas que cesen en la empresa por acogerse a algunos de los tipos de jubilación anticipada (art 32 Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres).

Se ha observado que se trata de una medida en relativo desuso, porque en algunos textos no aparece, pero, en otros, curiosamente, en aras de una especial seguridad jurídica, se dedica un artículo del convenio a mencionar la ayuda por jubilación, con la única finalidad de establecer expresamente que se suprime por futuro (art. 50 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña).

Con una filosofía análoga, en algunos convenios se han contemplado ayudas al cese por incapacidad en la empresa (art. 38 bis Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga); así como premios a la constancia, que se devengan por acumular determinados años (un número relevante) de servicio continuados en la empresa (art 40 Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga).

Por lo que respecta a la indemnización por cese en la empresa derivado de incapacidad permanente, en algún caso, la indemnización se vincula a la inexistencia en la empresa de una vacante compatible con su estado de incapacidad permanente total para su profesión (art 24 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva).

En alguna ocasión, en esta materia, se prevé en el convenio supraempresarial, el respeto de las condiciones más beneficiosas establecidas, en la materia, en las empresas (art 38 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña).

Se mantiene, en algunos casos, la institución “Fondo para fines asistenciales” (Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias, Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias), que, gestionado por una Comisión *ad hoc*, se nutre de aportaciones de trabajadores y empresarios, y que atiende a la finalidad de sufragar los complementos de prestaciones de Seguridad Social. Por contraposición, en algunos casos, se prevé la creación de una Comisión Mixta que estudio la creación de un plan laboral de pensiones, bajo la forma de fondo de pensiones (art 28 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias).

De modo muy residual, es habitual encontrar otros instrumentos que se podrían incardinar dentro de la categoría de medidas de protección social en sentido clásico. Es el caso de las ayudas por hijo discapacitado; que se reciben anual o mensualmente, atendiendo a la situación de discapacidad física o psíquica acreditada (art 34 Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga, art 29 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva; art 29 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias; art 48 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña; art 24 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos). O el caso de las ayudas escolares. En este supuesto, los contenidos negociales son muy variables, porque es habitual establecer distintos límites de edad (0-16, 3-16, por ejemplo), y establecer distintos tipos de ayuda atendiendo, junto a la edad, al nivel escolar en el que se encuentre el hijo del trabajador del metal.(art. 35 Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga, art 29 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva; art 47 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña, art 23 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos ). En algún caso, con la confusión conceptual que se provoca, se emplea convencionalmente la expresión “plus de escolaridad” para hacer referencia a este tipo de ayudas (art. 37 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén).

Aún es posible encontrar convenios colectivos que contemplen la ayuda por nupcialidad, y por nacimiento de hijo (art 40 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva); también denominada, como consecuencia de un uso anfibológico del término, *plus* de nupcionalidad y natalidad (art. 37 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén). Así como algún supuesto que regula los préstamos a interés cero a los trabajadores, previo acuerdo, y para gastos de adquisición de vivienda, de vehículo o gastos excepcionales de enfermedad (art. 55 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

Y, paradójicamente, junto a las cláusulas arcaicas anteriores, se prevé en alguna cláusula convencional, una ayuda empresarial al trabajador que ejerza actividades de conducción, por tener la categoría de conductor, o por realizar esporádicamente esa actividad, para que suscriba un seguro de retirada del carnet de conducir (art. 41 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva, art 54 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

## X.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.

En el año 2000, reciente la reforma de 1994, se había procedido a la “procedimentalización” del ejercicio del poder de dirección, especialmente en materia de movilidad geográfica, y se asignaba a la negociación colectiva un nuevo papel, el de rediseñador del régimen jurídico legal en materia de traslados y desplazamientos.

Sin embargo, en la negociación colectiva desarrollada en el sector del metal entonces se puso de manifiesto una cierta pereza negocial. En efecto, se apreciaba que no todos los convenios contenían referencias (aunque fueran mínimas) sobre la materia. Sólo un tercio de los convenios de sector examinados contemplaba alguna previsión al respecto, de los cuales, la gran mayoría se dejaba arrastrar por una práctica ajena a toda pretensión de introducir innovaciones en la materia, prescindiendo, en consecuencia de matizar el régimen legal para ajustarlo a las peculiaridades de la actividad. De este modo, en la mayoría de los convenios las previsiones sobre la materia se concretaban, bien en la incorporación del régimen legal (con reproducción literal del precepto o remisión expresa al mismo), bien en la recepción de la cláusula convencional correspondiente a la redacción original del Convenio General del Metal de 1987.

A lo anterior se unía que, desde un plano estrictamente formal, la ubicación de de las reglas sobre la materia carecen, por lo general, de toda sistematicidad. En algunos casos, determinadas previsiones, como las referidas al régimen económico, se encontraban dentro del capítulo dedicado a las retribuciones (por su carácter de percepciones extrasalariales). En la mayoría de los supuestos, regulaciones parciales e incompletas sobre la materia aparecían dispuestas de modo desordenado, bien en cláusulas aisladas, bien compartiendo ubicación con previsiones relativas a otras vicisitudes (movilidad funcional, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), en este último caso, bajo rúbricas como “*movimiento de personal*”<sup>12</sup> o “*movilidad del personal*”.

Las referencias concretas a esta materia solían aparecer bajo la denominación genérica “*movilidad geográfica*” (poco utilizada), siendo más común su sustitución por la de “*desplazamiento/s*” que, no obstante, su carácter específico, incluía previsiones referidas a otros supuestos de movilidad geográfica (traslados, por ejemplo.). Sólo excepcionalmente, se regulan de modo separado y bajo rúbricas diversas los “*desplazamientos*” y los “*traslados*”, no faltando los supuestos en los que sólo aparecían alusiones a éstos últimos, si bien, en ellos se incluían referencias a los llamados “*traslados del centro de trabajo*” (que aparecen diferenciados del genuino traslado o “*traslado forzoso y definitivo del trabajador*”).

Entonces, se observaba una inercia perniciosa, que se concretaba en que se mantenía la regulación anterior (de la Ordenanza o del Convenio General de 1987), y se omitían las reformas normativas; algo especialmente llamativo en aquellas cláusulas convencionales que delimitaban el concepto de desplazamiento, por contraposición al de traslado. Por ejemplo, se reproducía un límite temporal de un año a efectos de la definición del desplazamiento, sin tenerse en cuenta que, tras la reforma, el criterio de la residencia es el que mayor relevancia tiene a tales efectos (es significativa la nueva redacción del art. 40.4

ET) y que, a efectos de su oposición frente al traslado, se fija un período de referencia de tres años en su cómputo. En consecuencia, la práctica convencional, lejos de contribuir a clarificar el alcance preciso del concepto (estableciendo los correspondientes parámetros objetivos), persistía en el mantenimiento de elementos que provocaban confusión.

Y algo parecido sucedía con el tratamiento de las causas justificativas de la decisión empresarial, respecto de las cuales se podría esperar una actuación del convenio encaminada a la determinación de sus respectivos contenidos (habida cuenta de su naturaleza de conceptos jurídicos indeterminados). Pues bien, no sólo se prescindía de tal labor clarificadora, sino que además, llevados por esa inercia fatal, se eludía sistemáticamente toda mención a la causa económica, introducida por el legislador tras la última reforma del precepto.

Normalmente, la regulación de la movilidad geográfica se concretaba en previsiones que tenían por objeto establecer el que podemos denominar "*régimen compensatorio*", fundamentalmente (aunque no de forma exclusiva), dirigido a establecer las percepciones económicas a las que va a tener derecho el trabajador desplazado. Junto a él, y de un modo más o menos detallado, se incluía una serie de previsiones de índole procedimental que completaban o matizaban las contempladas legalmente. En ambos casos, la intervención del convenio colectivo era plenamente factible; en el primero, por expresa remisión del legislador (principio de complementariedad); en el segundo, porque nada impedía (principalmente, en los traslados individuales y desplazamientos) incrementar el conjunto de garantías previstas legalmente (principio de suplementariedad).

En este sentido, las medidas económicas que integraban el régimen compensatorio, teniendo en cuenta su finalidad eminentemente reparadora, eran distintas en función de si se dirigían a compensar el desplazamiento o el traslado. Entre las primeras, se encontraban las dietas y gastos de viajes. Las previstas habitualmente en casos de traslados era, en primer lugar, los gastos de desplazamiento, del trabajador, de su familia y de sus enseres; las indemnizaciones a tanto alzado y las ayudas para viviendas.

Junto a las medidas estrictamente económicas, el régimen compensatorio solía completarse, por lo general, con otro tipo de previsiones dirigidas principalmente a facilitar la convivencia familiar en supuestos de desplazamientos de cierta duración. Esta era la finalidad de los llamados "*permisos por desplazamiento*", previstos legalmente para supuestos de traslados de duración superior a tres meses (art. 40.4, segundo párrafo).

Particularmente significativas eran las previsiones convencionales en materia procedimental, si bien, hay que precisar que no se agotaba el abanico de posibilidades abierto tras las últimas reformas. Entre estas, destacaba la atención suscitada por la regulación del *preaviso* (casi siempre, contenido mínimo de las cláusulas sobre la materia y, en ocasiones, contenido único) que debía observar el empresario en la comunicación de su decisión de desplazar al trabajador, concretando la regla legal que sólo establecía el requisito de la suficiencia en la antelación (lo que contrasta con la mayor precisión con la que se regula este aspecto en relación con el traslado). De este modo, partiendo de la configuración legal del derecho (cinco días por desplazamientos superiores a tres meses), se procedía a su mejora mediante el establecimiento del derecho a permisos por desplazamientos de menor duración (la regla habitual es cuatro días de antelación por desplazamientos superiores a quince días).

Aunque de forma menos generalizada (a pesar de las posibilidades que deja abiertas el legislador), también era habitual encontrar en los textos negociados hasta el año 2000, otras previsiones de naturaleza procedimental que tenían por objeto, principalmente, limitar el ejercicio de la facultad empresarial, ampliando, en consecuencia, el régimen de garantías del trabajador afectado. Entre este tipo de reglas destacaban, por ejemplo, las relativas a la forma de la comunicación al trabajador, o las que establecía un orden de prelación, normalmente, en sentido inverso a la antigüedad, o un derecho de opción preferente para el trabajador trasladado a la hora de ocupar vacantes en casos de ampliación de plantilla; O, las que tenían por objeto garantizar que, en todo caso, el desplazamiento o traslado se haría sin detrimento en las condiciones económicas del trabajador.

También eran destacables, a pesar de su excepcionalidad las previsiones que, de forma suplementaria, fijaban una indemnización por encima de la legal en los casos de que el trabajador mostrara su disconformidad con la decisión de traslado y optase por la extinción. O aquellas otras (igualmente, excepcionales), relativas a los traslados colectivos, que establecen un procedimiento específico para supuestos de que no se alcanzase un acuerdo tras agotar el período de consultas previsto en el art. 40 ET.

Otros supuestos de movilidad geográfica en sentido amplio que se contemplaba solo muy n ocasionalmente en los convenios del metal eran los referidos a los "*traslados del centro*" (principalmente, para delimitar el supuesto y para determinar sus efectos indemnizatorios) y a los "*desplazamientos al extranjero*". Respecto a esta última figura, aún en el año 2000, la negociación solo incorporaba algunas reglas heterogéneas que establecían un cuadro de garantías para los trabajadores desplazados, pero que aún no incorporaban la regulación legal específica (de la Ley 45/1999) del desplazamiento transnacional de trabajadores.

Pues bien, como ya se ha puesto de manifiesto al abordar otras materias, la negociación colectiva desarrollada en el sector del metal hasta el año 2008, desde el año 2000, no ha sufrido grandes variaciones; aún es más, es llamativa la inercia negocial que, en algunos casos, se traduce en la ausencia de regulación, o en la transcripción mimética de los contenidos de los textos convencionales en sus versiones anteriores; como también es llamativa la relativa pasividad de los convenios que es habitual se remitan a reproducir los textos legales, sin mayores innovaciones, y sin perjuicio de ciertas excepciones.

En todo caso, es habitual encontrar en el sector del metal una triple categoría, de forma que se distingue entre desplazamientos, traslados, y traslados de centro de trabajo (Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante; Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana; Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

## **1.- Desplazamientos.**

En los textos convencionales se procede a incorporar definiciones de "desplazamiento"; y, en todos es una constante entender que desplazamiento es el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo (art.

25 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 27 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; art 26 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, art 25 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

Y, ligado a la definición, omitiendo el periodo de referencia de tres años (salvo Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo) que ofrece el art. 40.4 ET, dentro de ella, se fija un límite general máximo: el desplazamiento nunca podrá tener una duración superior a doce meses/ un año. (art. 25 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 26 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, art 73 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

En ciertos convenios se introduce una doble subdivisión; y las partes negociadoras diferencian conceptualmente, para ligarles distintas consecuencias jurídicas, el desplazamiento inferior o superior a tres meses, de una parte; y el desplazamiento que obliga o no al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio (art. 25 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art 27 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; art. 25 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; art 35 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense; ). Si se observa, el desplazamiento sin pernocta fuera del domicilio no sería técnicamente un desplazamiento en los términos estatutarios y, sin embargo, en los convenios del metal es habitual regularlo junto con el desplazamiento que exige residir en una localidad distinta de la del domicilio habitual.

**Por esta razón, en la regulación convencional de los desplazamiento sin pernocta se establecen menos resistencias al poder de dirección; de suerte que, en estos casos, las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse; laxitud que se extiende a los desplazamientos con pernocta, pero de duración inferior a tres meses (art. 25 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art. 27 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; art 25 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; art 35 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense).**

Con carácter general, dentro de los márgenes que habilita la normativa legal, ciertos textos convencionales han introducido algunas especificaciones suplementarias; referidas a, en primer lugar, los plazos, y a veces el procedimiento, con los que la empresa deben proceder a informar a un trabajador de que va a ser desplazado; en segundo lugar, al margen de libertad con el que cuenta el empresario para desplazar a sus trabajadores; y, en tercer lugar, a los derechos y condiciones del desplazamiento.

Pues bien, respecto de la regulación de los plazos con los que el empresario debe notificar, informar, o comunicar al trabajador la decisión empresarial del desplazamiento, se observa, en primer lugar, un mimetismo con la regulación estatutaria. Pero tampoco es extraño que se prevea en el texto convencional que el empresario deba informar con una antelación mayor (de siete días, por ejemplo) a los cinco días estatutariamente previstos (art 45 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona).

En todo caso, en esta materia se pone de manifiesto el distinto tratamiento que, desde la negociación colectiva se hace a los desplazamientos con una duración inicial prevista de mas o de menos de tres meses. Porque los plazos de comunicación varían en uno y otro caso; y pueden ir desde 0 días, para desplazamientos entre 1 y 5 días, a los 6 días de antelación cuando se trata de desplazamientos superiores a seis meses (art. 20 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias). Aunque lo más habitual es establecer que si el desplazamiento es de una duración superior a quince días, el plazo de comunicación previa no debe ser inferior a cuatro días, y de cinco días para los desplazamientos con una duración de mas de tres meses (art. 20 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra; art 25 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; art 35 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense); sin mayores especificaciones para los desplazamientos de menos de quince días y de mas de tres meses.

De otra parte, otro tipo de especificaciones convencionales se refieren a los límites del empresario en materia de desplazamientos. Límites que se concretan en restringir las posibilidades de designación de los trabajadores desplazados. Por ejemplo, las empresas *propondrán* el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo; pero, el trabajador que reciba dicha proposición tiene un primer margen para, potestativamente, aceptar o no la propuesta. Y únicamente en el supuesto que por este procedimiento el empresario no consiguiera cubrir los puestos a proveer, podrá proceder a la designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas. (art. 25 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 35 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense).

Pues desde la negociación, en ocasiones, se han establecido, sobre todo, preferencias de permanencia suplementarias a las previstas en el art. 40.5 ET. Y, así, se establece que gozan de preferencia para no ser desplazados; junto a los representantes legales, los disminuidos físicos y psíquicos, y las trabajadoras en periodo de gestación o lactancia (art 25 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art. 25 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo), o que gocen de reducción de jornada por cuidado de menores o de familiares (art 25 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, art 35 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense), o que hayan dado a luz en los últimos doce meses (art. 22 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo); o los trabajadores de mayor antigüedad y con cargas familiares (art 22 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo).

Por último, otro gran grupo de especificaciones del régimen jurídico de los desplazamientos se refieren a los derechos de los trabajadores desplazados. Especificaciones unas que se refieren a las reglas de cálculos de los gastos, dietas, compensaciones abonables al trabajador; otras a los permisos especiales de retorno al domicilio habitual.

En lo que concierne a los permisos especiales de estancia en el domicilio de origen se suele recoger convencionalmente el periodo previsto legalmente de cuatro días cada tres meses de desplazamiento, si bien, suplementariamente se prevén reglas de, por acuerdo individual, acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones



anuales (art. 25 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art 20 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias; ); si bien cabe compensarlos económicamente también, si las partes lo acuerdan (art. 20 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra).

Con carácter general, es llamativo que, en esta materia, desde la negociación colectiva se deje, primariamente, un ámbito importante al acuerdo entre las partes y, en defecto de acuerdo, el convenio remite a lo previsto en el art. 40.4 ET (art 25 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 27 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; art 20 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra; art 25 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

Además, diferenciado del desplazamiento, del que los convenios le desvinculan expresamente, como manifestación de las especificidades del sector, en los textos se regulan en bastantes ocasiones la figura de la “incorporación a obra”. En efecto, los convenios distinguen esta figura de la del desplazamiento, respecto de ciertas actividades, tales como montaje, tendido de líneas eléctricas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables o redes telefónicas, y respecto de los trabajadores contratados específicamente a estos efectos (art 27 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, art 26 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, art 25 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos; art 73 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia), pero también respecto de empresas de fontanería, calefacción, saneamiento (art 20 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias). De nuevo, si se observa, en estos casos se suscitara la duda de si acaso tampoco de estaría ante uno de los supuestos del art. 40 ET, que excluye específicamente las modificaciones de lugar de trabajo que se produce respecto de los trabajadores contratados para prestar servicios en centros móviles o itinerantes.

En realidad, en los supuestos de incorporación a obra, se estaría ante un *tertium genus*, dado que, sin que se trate de centros móviles o itinerantes, la propia actividad de la empresas, las contrataciones referidas a la actividad empresarial, intrínsecamente, exigen que la prestación laboral se desarrolle sistemáticamente en los centros de destino, donde se haya de proceder al montaje, instalación, etc. No obstante, la negociación entiende que en estos casos “la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad, en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obra” (art. 20 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art 25 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos).

Pues bien, para estos supuestos, ciertos convenios del sector del metal incorporar un régimen jurídico específico, relativamente garantista, especialmente porque en la norma estatutaria sería difícil encontrar normas de incuestionable aplicación. Sin ánimo de exhaustividad, la regulación específica se refiere a determinar cuando se produce el principio y fin de jornada, qué medios de transporte se han de emplear, que compensaciones suplementarias recibe el trabajador (art 20 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, art 20 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art 26 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica

de la provincia de Alicante; art. 25 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos; art 73 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

Ocasionalmente, dentro de la regulación de la movilidad geográfica, algún texto regula los supuestos de desplazamiento sin pernocta, pero en los que los trayectos de ida y vuelta al lugar de trabajo presentan contornos de cierta onerosidad para el trabajador. En estos casos, es habitual prever cantidades resarcitorias referidas a los gastos de locomoción, así como reglas específicas de cómputo del tiempo de trabajo. (art. 26 FER, art 27 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña; art 25 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; art 35 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense).

Solo muy excepcionalmente, en algún convenio (Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos) se han regulado específicamente los desplazamientos de los trabajadores al extranjero. Y allí, al margen de las remisiones a la normativa de orden público aplicable (Ley 45/1999) se establecen algunas concreciones. Las más destacables son las que se refieren a tiempo de trabajo. En este sentido, por ejemplo, se establece que se considerará jornada laboral del trabajador desplazado al extranjero la que rija en el lugar de prestación del trabajo, abonándose la diferencia con respecto a la que le fuese de aplicación en España con un recargo del 75 por 100. Las horas que excedan de la jornada laboral que rija en el lugar de prestación de servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias; y, a efecto de cálculo de remuneraciones y horas extraordinarias, la hora base se establecerá en base a las remuneraciones que el trabajador percibiría en España de seguir realizando las mismas funciones, de acuerdo con lo que, convencional o legalmente, le sea de aplicación. Pero, resultan llamativas las reglas especiales para los supuestos en que al trabajador desplazado le acontezca una situación de incapacidad temporal. Así, en caso de incapacidad laboral de carácter temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que pudieran corresponderle en derecho. E, igualmente serán de abono las cantidades pactadas como fórmula compensatoria estipulada en concepto de gastos de alojamiento, manutención o dietas. Y, si transcurrido un periodo de treinta días el trabajador permanece en situación de IT la empresa podrá repatriar al trabajador o, antes, si mediante dictamen médico se previera que la curación fuese a exceder de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que realmente le correspondan. La empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aún transcurridos treinta días desde el comienzo de IT, cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente dañoso para su salud a juicio del facultativo que le trate. Mientras el trabajador no sea repatriado y permanezca en situación de IT continuará recibiendo el tratamiento previsto más arriba (art. 27 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos).

Resulta extraño el procedimiento que se arbitra en algún convenio para los supuestos en los que el trabajador se oponga a la decisión empresarial de desplazamiento. En efecto, cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de 10 días y será de inmediato cumplimiento (art 26 Convenio colectivo de Industria

Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, art 73 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

## **2.- Traslados.**

Por lo que se refiere a este segundo supuesto de movilidad geográfica, desde la negociación colectiva se observa un tratamiento bastante homogéneo. De suerte que en los textos que regulan esta materia es normal que, después de una definición del concepto mismo de traslado, se establezcan reglas acerca de la compensación al trabajador trasladado, así como alguna regla de prioridad de permanencia referida a ciertos colectivos de trabajadores.

Se considera convencionalmente como traslado la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual (art. 27 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 23 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra; art 28 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, art 26 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

En estos supuestos, no sólo no se especifica en ningún caso que se entienda por “razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen”, sino que, además, convencionalmente se añade otra justificación (que en realidad no es más que una concreción de esas razones legales), como es la existencia de “contrataciones referidas a la actividad empresarial” (art. 27 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art 26 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

En estos casos es habitual prevé una –difusa- obligación de que haya acuerdo con la representación sindical (art. 27 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

En supuesto de traslado, ciertos textos prevén reglas de cuantificación de la compensación por dicho traslado, que se denomina indemnización compensatoria. Así, por ejemplo, se prevé que el trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2º año, y el 20% al comenzar el 3er año, siempre sobre la base inicial (art 27 FER, art 28 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña). En otros casos se prevé el abono del 100 por 100 de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado, el abono de la mudanza de sus enseres, una indemnización de ciertas mensualidades (dos, por ejemplo) de su salario; así como una compensación por la diferencia de importe de alquiler de la nueva vivienda (art 23 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra).

De la misma manera, se prevé, a veces, que tipos de gastos de traslado corren a cargo de la empresa. Y se establece, normalmente que la empresa deberá asumir los gastos de viaje del trabajador, de su familia, y de muebles y enseres (art 27 III Convenio Colectivo General de Ferralla), así como, ciertos días de dieta por cada miembro de la familia que convivan con el trabajador desplazado (por ejemplo, cinco días de dietas por cada miembro de la familia (art 27 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

Por último, convenios muy progresistas, han incorporado el derecho al traslado de la trabajadora víctima de violencia de género, en los mismos términos, eso sí, que el art. 40.3bis ET (art 27 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, art 25 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, art 35 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense).

Mezclado con el traslado del art.40 ET, en ciertos convenios colectivos del sector, se regula el traslado del centro de trabajo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador. (art 29 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, art 23 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art 30 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, art 74 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

Como ya se ha adelantado, esto no sería un cambio sustancial de condición de trabajo; como indica algún texto convencional con afán pedagógico o estratégico (DA 9ª Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana, art 74 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

Y, sin embargo, desde la negociación se delimitan las condiciones en las que el empresario puede trasladar el centro en su totalidad. Existe una obligación de comunicar esta decisión a los representantes de los trabajadores, en un determinado plazo, normalmente de tres meses, salvo fuerza mayor; detallándoles ciertos extremos (motivo técnico, productivo, económico, etc. de tal decisión; lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo), y previendo las compensaciones que resulten oportunas cuando haya un perjuicio para el trabajador (art. 29 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, art 23 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art 30 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, art 30 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos; DA 9ª Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana; art. 74 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

En definitiva, y al margen de las especificaciones hechas, no es inhabitual que, referido a traslados, pero también a los desplazamientos, algunos textos simplemente reproduzcan íntegra y literalmente el art. 40 ET (art 48 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz); o que lo hagan parcialmente (art 26 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; ), o que realicen una remisión genérica a dicho artículo o las disposiciones generales en la materia (art 20 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias; art 22 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares; art 22 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo; ).

## **XI.- MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

En la negociación convencional llevada a cabo hasta el año 2000 la práctica convencional en el tratamiento de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ponía de manifiesto la escasa atención prestada a esta materia por parte de los sujetos negociadores. En este sentido, eran muy pocos los convenios que contenían referencias explícitas relativas a la ordenación de los diversos aspectos, sustantivos y procedimentales, que integran el contenido del art. 41 ET. Otros, de forma esporádica, contenían alguna referencia al respecto, ésta suele concretarse en la mera remisión al precepto legal o en su reproducción total o parcial. De hecho, en el año 2000, sólo uno de los convenios de sector examinados contenía alguna previsión relativa a las modificaciones sustanciales. Esta previsión tenía por objeto establecer una serie de reglas procedimentales suplementarias a las contempladas legalmente (arbitraje en caso de fracaso de negociaciones tras el preceptivo período de consultas) que, además (y esto es importante), se hacían extensivas a supuestos de modificaciones distintos a los previstos por el legislador.

En la negociación desarrollada hasta el año 2008, esa situación no ha cambiado en absoluto. Y se mantiene una ausencia llamativa de regulación convencional en esta materia; algo que, como ya se ha visto, no se produce respecto de otras modificaciones sustanciales, como la movilidad geográfica o la movilidad funcional; supuestos de modificaciones respecto de las cuales la negociación colectiva sí establece regulaciones más específicas.

Así, en los resultados convencionales hasta el año 2008, destacan algunos ejemplos muy aislados en los que se establecen reglas de modificación de los sistemas de organización del trabajo (III Convenio Colectivo General de Ferralla), o se regulan, genéricamente, las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa). En ninguno de los dos casos se observa una regulación llamativamente original, dejando a salvo la disposición de plazos de consultas e informe, y la obligatoriedad de, a falta de acuerdo, someterse al sistema extrajudicial de conflictos vigente en el ámbito territorial del convenio (art 13 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos; art 49 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa).

## **XII.- SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.**

### **1. Suspensiones.**

En la negociación colectiva desarrollada en el sector del metal hasta el año 2000, se ponía de manifiesto que, tampoco en la materia de suspensión del contrato de trabajo, donde las posibilidades de la negociación colectiva eran relativamente bastante amplias, los resultados convencionales eran generosos. Al contrario, los textos apenas daban un tratamiento convencional a esta materia, así, eran muy poco numerosos los convenios que se detenían en la regulación de al menos una de las causas de suspensión y, los que lo hacían no regulaban más de una o dos de dichas causas (a no ser que, de forma excepcional, efectuasen una incorporación parcial del listado legal con la mera finalidad de reproducirlas en su clausulado y sin mayor trascendencia).

Entre las causas que solieron aparecer contempladas, sólo la referida al cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria era objeto de atención reiterada. Puntualmente, aparecían referencias a otros supuestos, como la suspensión por maternidad (básicamente, para reproducir el régimen legal).

Entonces vigente, las referencias al servicio militar o la prestación social sustitutoria como causa de suspensión del contrato de trabajo se concretaban, generalmente, en el establecimiento de un régimen suplementario de derechos para los trabajadores incursos en esta situación. En este sentido, era destacable que casi todos los convenios reproducían un esquema similar donde, además del referido cuadro de derechos suplementarios, se incorporaban, previsiones relativas a la persona que ocuparía interinamente la vacante.

Entre ese conjunto de derechos suplementarios, destacaban, en primer lugar, la referencia generalizada al *plazo de reincorporación* con la finalidad de elevar a dos meses el máximo legal de los treinta días posteriores a la finalización del servicio o prestación (art. 48.3 ET). Igualmente, aunque con menor insistencia, también se precisaba la consecuencia inmediata de la no reincorporación durante la vigencia del derecho a reserva, que no era otra que la rescisión contractual, sólo salvada, en algún supuesto, en caso de enfermedad debidamente notificada y justificada. Otro de los derechos habitualmente reconocidos es el relativo a la *percepción de las gratificaciones extraordinarias* (en algún caso, con la precisión que se haga "*en la cuantía y fecha que corresponda a cada una de ellas*"). La inexistencia de previsión legal específica al respecto otorga especial trascendencia a la regla convencional. Lo mismo cabe decir del derecho al *cómputo de la antigüedad* durante este período, igualmente recogido en los textos convencionales examinados.

En la revisión actualizada del estado de la negociación colectiva en el sector del metal realizada hasta el año 2008 se observa, que, tal como pasaba hasta el año 2000, la suspensión del contrato es una materia que no despierta un particular interés entre las partes negociadoras de los distintos convenios sectoriales y subsectoriales. Así, se pueden observar tres líneas de tendencia claramente diferenciadas.

En primer lugar, la mayor parte de los textos convencionales omiten cualquier referencia a las causas de suspensión del contrato y a su régimen. Si acaso, sin originalidad

alguna, hay ciertos convenios que dedican alguna cláusula a la suspensión del contrato por maternidad, y para ello reproducen total o parcialmente, o se remiten a, la norma estatutaria (art 35 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 11 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias; art. 60 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra; art 16 bis Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana; art. 31 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; art 41 Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, por poner algunos ejemplos).

En segundo lugar, se observa que algunos convenios, los firmados después de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, incorporan cláusulas que regulan la suspensión del contrato por paternidad (art 48 bis ET). Y en esas cláusulas, además de reiterarse, simétrica o asimétricamente las previsiones estatutarias (art. 16 bis Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana, art 31 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo), bien es cierto que se procede a regular un aspecto que el propio Estatuto de los Trabajadores remitía al ámbito negocial, cual es el de la antelación con la que los trabajadores habían de comunicar a su empresa el ejercicio del derecho (art. 48 bis in fine ET). Así, ciertos convenios han establecido un plazo de preaviso mínimo de 7 (art. 55 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; art 36 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona) o de 15 días naturales con antelación al inicio de su disfrute (art.16 bis Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana; art 53 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia). Y, cumulativamente, ciertos textos exigen que la comunicación se haga “de forma fehaciente” (art.55 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona) y comunicando, en su caso el periodo temporal en que se disfrutará el derecho (después del permiso por nacimiento, durante el periodo de suspensión por maternidad o después de ese periodo (Art 16 bis Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana).

En tercer lugar, como ejemplo excepcional, algún convenio contempla la suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género, y se remite a la normativa vigente (art. 31 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo).

## **2. Excedencias.**

Hasta el año 2000, pero también hasta el año 2008, las posibilidades de intervención del convenio en la ordenación del régimen de excedencias han sido, en principio, bastante amplias; puesto que, con el único límite del respeto a las reglas legales de derecho necesario, los sujetos negociadores pueden establecer una regulación que, bien facilite el acceso al derecho a los supuestos contemplados, bien amplíe su propio contenido mejorando las condiciones de disfrute (duración, reingreso, etc.), pudiendo llegar, incluso, a introducir nuevos tipos de excedencias por motivos diferentes a los contemplados legalmente (art. 46.6 ET).

En consecuencia, el resultado de la negociación colectiva en el sector del Metal hasta el año 2000 fue en esta materia, a diferencia de la anterior, fueron numerosos convenios que contenían cláusulas convencionales que ponían de manifiesto la utilización de las

posibilidades de regulación que se derivaban implícita o explícitamente del régimen legal de las excedencias. No obstante lo anterior, lo habitual, sin embargo, era que esta intervención fuese mínima, limitándose a reproducir de forma más o menos matizada el esquema trazado por el legislador en el art 46 ET.

Por su parte, los convenios que efectúan un tratamiento de la excedencia lo hacían, por lo general, incluyendo en una misma cláusula (normalmente bajo la rúbrica "*excedencias*") previsiones sobre uno, varios o todos los tipos de excedencia contempladas expresamente por el legislador, no faltando los casos en los que, además, se incluyen otros supuestos distintos de suspensión contractual (privación de libertad, servicio militar). Relativamente escasos eran los convenios que se hacían eco de la invitación contenida en el art. 46.6 ET e incorporaron supuestos concretos de "*excedencias especiales*". Todas esas cláusulas respondían a un esquema donde se reproducían las reglas básicas de cada tipo de excedencia, que se completaba con una serie de previsiones sobre aspectos formales (solicitud por escrito de la excedencia y del reingreso, preaviso a observar en ambos casos, establecimiento de un porcentaje máximo de plantilla que puede simultanear excedencias, etc.). Entonces resultaba discutible la incorporación en algunos convenios de requisitos subjetivos adicionales para acceder al derecho, principalmente, restringiéndolo a los trabajadores con contrato indefinido. La exclusión de los trabajadores temporales, que suele hacerse de forma explícita, planteaba serias dudas en lo que se refiere a su adecuación a las exigencias del principio de igualdad y no discriminación.

Entrando en el análisis del específico tratamiento recibido por cada tipo de excedencia, entre las mejoras habituales destacaban: la reducción de la duración mínima del período de excedencia o las que reducen el período que debe transcurrir entre excedencias sucesivas; el establecimiento de la obligación de readmisión automática del excedente voluntario, por poner algunos ejemplos.

Dentro del ámbito ofrecido por el legislador a los instrumentos convencionales, era en la regulación del derecho al reingreso donde los convenios aprovechaban la oportunidad para introducir un tratamiento algo más detallado, permitiendo, de este modo, que la regulación se ajustase a las específicas circunstancias del sector o empresa; en distintas direcciones, tales como: la exigencia de forma escrita en la solicitud, el plazo de preaviso que es preciso observar para la reincorporación; la eventual asignación provisional de un puesto de trabajo de inferior categoría; la propia definición de "vacante".

En el año 2000, en ciertos convenios se incluían, como supuesto específico de excedencia voluntaria, los casos en los que el trabajador padece una situación de "*privación de libertad*". Por su parte, en lo que se refiere a la excedencia forzosa, los convenios examinados recogían sistemáticamente los dos supuestos contemplados por el legislador (ejercicio de cargo público o cargo sindical electivo).

Mayor interés suscitaba la excedencia por cuidado de hijos, aunque en la mayoría de los casos su tratamiento, de nuevo, solo reproducía la literalidad legal; y eran escasas las previsiones convencionales que introducían aspectos originales o novedosos en su regulación, de carácter progresista (aumento del período máximo de duración legalmente previsto; la reincorporación automática una vez finalizada la excedencia).



Por último, en la experiencia negocial acumulada hasta el año 2000, se observaba que llamadas "*excedencia especiales*", no eran recogidas salvo por un número muy reducido de convenios.

En los procesos de negociación que se ha desarrollado entre 2000 y 2008, se ha puesto de manifiesto el interés que las excedencia sí despierta entre las partes negociales; si bien, no es, por supuesto una de las materias estrella de la negociación en el sector del metal.

Referido a las excedencias es preciso, en primer lugar, establecer una neta diferencia entre los convenios negociados y publicados antes de la entrada en vigor de la LO 3/2007, de 22 de marzo, y los que lo han hecho con posterioridad al 23 de marzo de 2007. Los anteriores, obviamente, mantienen una regulación conforme a la legislación vigente hasta 2007. Y los convenios más modernos, de un modo desigual, ya incorporan las novedades que en materia de excedencia incorporaba dicha Ley. Y esto se pone de relieve, de un modo evidente, en las cláusulas que regulan la duración mínima y máxima de la excedencia voluntaria. Los convenios anteriores a 2007, mantienen una horquilla entre 1y 5 años (art 12 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, art 17 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja, art 58 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense), o entre 2 y 5 años (art. 33 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, art 30 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, art. 44 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia, art 36 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art 47 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, art 46 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz, art 51 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, art 43 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, art 35 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; art 40 Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria; ). Y los nuevos ya prevé la horquilla más flexible 4 meses-5 años (art 56 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; art 16 Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana, art 11 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos; art 38 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, art. 52 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

Aparte de esta primera consideración, es posible presentar algunas otras. En primer lugar es habitual que casi todos los convenios que regulan la materia de excedencias, contemplen todos los tipos (excedencia forzosa (art 46.1 y 46.4 ET), excedencia voluntaria (art 46.2 ET), excedencia para cuidado de hijos y excedencia por cuidado de familiares (art. 46.3 ET). E igualmente habitual es que las partes negociales reproduzcan, total o parcialmente, la norma estatutaria (art. 26 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, art 36 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art 46 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz; art 23 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén, art 33 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, art 58 Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense, art 38 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona; art 28 Convenio para

Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo, art 53 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia; art. 19 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora).

Pero, además, otro buen número de textos negociales, han incorporado, bien mejoras (principio de suplementariedad), bien detalles (principio de complementariedad) respecto de la regulación legal.

Por lo que respecta a las mejoras, estas se proyectan en un cierto conjunto de condiciones del régimen jurídico de las excedencias.

El reingreso se regula en algunos convenios con carácter automático cuando se refiere a una excedencia que ha durado menos de un año.

Solo muy ocasionalmente algún convenio ha introducido nuevos tipos de excedencias; que, por otro lado, se pueden entender que no son sino especificaciones de la modalidad de excedencia voluntaria (causas familiares, formación o estudios, art 14 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa, por ejemplo).

Excepcionalmente también desde la negociación colectiva se ha hecho uso de la posibilidad que desde el art. 46.3 ET ofrece, de ampliar, más allá de los dos años, el plazo de excedencia por cuidado de familiares. Así en un caso se ha ampliado hasta tres años (art. 37 III Convenio Colectivo General de Ferralla), y en otro hasta cinco. Y, en una vía paralela de mejora, en uno de esos ejemplos, las líneas/grados de parentesco que abren el derecho a la excedencia por cuidado de familiares se han hecho extensivas a las de las parejas de hecho (art. 37 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

Del mismo modo, enmarcado en una filosofía semejante, se contemplan reglas específicas para que también los trabajadores con contratados de duración determinada puedan ejercer su derecho a excedencia. Para estos supuestos, obviamente no se produce la extrapolación del régimen general, sino que se establece que la duración de la excedencia solicitada no podrá superar la duración del contrato (art. 40 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

A caballo entre mejora y concreción se encuentran las cláusulas que marcan el momento inicial para el cómputo del periodo máximo de excedencia por cuidado de familiar. Bien es cierto que en los convenios firmados con posterioridad a la LO 3/2007, no era preciso, pero, en la regulación anterior se observaba una cierta laguna que se cubría con especificaciones convencionales; en algunas se establecía que el periodo computaría, no desde el nacimiento del hijo, sino desde el momento en que finalice la baja de maternidad (art. 51 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona) algunas que, incluso, establecían que la duración (de tres años) se podía prolongar hasta la edad de seis (art 47 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante) u ocho años del hijo (art 37 III Convenio Colectivo General de Ferralla).

Se mantiene, en muy contados supuestos las cláusulas convencionales en las que se asimila a un supuesto de excedencia voluntaria, el periodo de ausencia del trabajo por causa de privación de libertad, por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos no dolosos, o por razón de hechos dolosos, cometidos fuera de la empresa, en los

que no recayera pena superior a 6 meses, siempre que no se hayan incurrido en reincidencia (art 12 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias).

Por lo que respecta a la regulación con más detalle, esta labor de complementación se ha proyectado, sobre todo, en aspectos procedimentales y formales; si bien es posible encontrar reglas de carácter sustantivo o material.

Esas reglas complementarias se refieren, eminentemente, a los plazos con los que un trabajador debe comunicar su voluntad de ejercitar su derecho a excedencia, así como la forma que deben reunir la solicitud de excedencia. Excepcionalmente, se establecen los hitos procedimentales que, en la empresa, ha de seguir esa solicitud, hasta su aceptación por la dirección.

De esta forma, es habitual cláusulas en las que se exija que la solicitud de excedencia, se formule por escrito especificando necesariamente el motivo determinante de la petición. (art. 15 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja). Complementariamente, en algún texto se exige a la empresa que extienda recibo de su petición y que comunique por escrito la concesión (art 51 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, art 40 Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria). Y en ciertos casos, se fija también un plazo en el que al empresa deberá resolver dicha petición (por ejemplo, el plazo será de quince días si el solicitante tiene la categoría profesional de peón, en el de treinta días si se trata de especialistas u oficiales, de producción y de sesenta días para el resto del personal, a partir de la fecha de la solicitud (art 15 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja). En otros ejemplos, el plazo es tanto para solicitar, como para resolver de quince días (art. 23 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén).

Otro tipo de reglas procedimentales se refieren a los plazos obligatorios para ejercer el derecho al reingreso. Estas reglas son especialmente comunes por lo que se refiere a las excedencias forzosas por ejercicio de cargo público o de cargo sindical; en las que se exige, mayoritariamente que el reingreso se produzca dentro de los treinta días siguientes al cese en el cargo que generó la situación de excedencia (art 33 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, art. 30 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, art.44 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia, art 36 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art 39 III Convenio Colectivo General de Ferralla, art 11 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, art 34 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, art 52 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia). Ese plazo de treinta días, en ciertos casos, es extrapolable al resto de categorías de excedencia (art 12 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, art 23 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén, art 40 Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria). En la mayor parte de los casos se exige que el reingreso se solicite por escrito (art. 44 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia); o de forma expresa, y que la empresa acuse recibo (art 40 Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria).

Entre las normas sustantivas, destacan distintas categorías de cláusulas. En primer lugar, las que establecen límites al ejercicio de las excedencias voluntarias. En efecto, en algunos convenios se contempla la prohibición expresa de que la excedencia sirva para que el trabajador desarrolle cualquier trabajo por cuenta propia o ajena; y, en otros, menos restrictivos, lo que se prohíbe es realizar, durante el periodo de la excedencia, un trabajo que pueda considerarse que constituye competencia desleal con la empresa en la que el trabajador esta excedente. Se exceptúan los casos en que exista autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos, especialmente al reingreso (art. 33 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, art 40 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 35 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo). No obstante, algún convenio permite que durante la excedencia voluntaria se presten servicios por cuenta propia o ajena (art. 47 Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante).

Si en la norma legal la reserva de puesto se traduce en que el reingreso se ha de producir en el puesto de origen o en otro de similar categoría, en algunos textos convencionales se prevé la posibilidad de ingresar en un puesto de categoría inferior, sin perjuicio del derecho preferente a participar en los procesos de cobertura de vacante de su categoría /grupo inicial (art 12 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias).

En algún caso, se considerará que existen plazas susceptibles de servir al reingreso de una persona en excedencia, siempre que existan contratos temporales de igual o similar categoría o nivel profesional, considerándose vacantes en la fecha de expiración del contrato temporal (art. 51 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona).

Ocasionalmente, algún convenio incorpora una cláusula abierta, presuntamente referida a los negociadores del nivel empresarial, en la que se permite negociar otras causas de excedencia (art. 46 Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz, art 16 Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana).

Por último, son absolutamente excepcionales los convenios que incorporan cláusulas restrictivas, pero sí existen (art 13 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa) Y las restricciones se refieren, por ejemplo, al establecimiento de periodos de antigüedad superiores al año, periodos máximos de excedencia entre 3 meses y un años, o a la fijación de un porcentaje máximo del 3% la plantilla que puede ejercer simultáneamente el derecho (art. 46 Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos).

### **XIII.- EXTINCION DEL CONTRATO.**

En la negociación que había tenido lugar hasta el año 2000, se puso de manifiesto que en la práctica convencional, el tratamiento de la extinción del contrato no era una materia que suscitara especial interés; quizás como consecuencia de que, estatutariamente, se deja poco ámbito de intervención a la norma convencional. O dicho de otro modo, el detallado régimen legal en la materia, donde todos sus aspectos (causas, procedimientos y efectos) se recogen de manera bastante completa, y en algunas ocasiones con carácter imperativo de derecho necesario, hace que la negociación colectiva no entienda como especialmente relevante la regulación de la extinción de la relación laboral.

Eso explicaba entonces la parquedad en los contenidos de los convenios; contenidos que, mayoritariamente, se referían a una de las causas de extinción, a saber, la dimisión del trabajador; y lo hacían bajo la rúbrica “ceses voluntarios” “ceses” o preaviso”. Así, en los convenios que dedicaban alguna cláusula a esta materia, la atención de la regulación se refería, eminentemente a establecer la obligatoriedad de observar un determinado plazo de preaviso; y, en caso de incumplimiento de dicho plazo, de la obligación, establecían reglas de cálculo de la eventual indemnización.

Por lo que respecta al preaviso, destacaba la profusión con que se contemplaba la obligación de preavisar que incumbe al trabajador; lo que, manifestaba la asunción por el convenio del papel otorgado por el legislador en esta materia (art. 49.1.d ET). No era habitual establecer un plazo fijo (salvo supuestos excepcionales), sino que era habitual observar distintos plazos, en ocasiones dependientes de la clasificación profesional del trabajador, o de la antigüedad del trabajador, o de la duración del contrato que se pretendía extinguir.

Junto con los plazos, en la experiencia negocia hasta el año 2000, fueron habituales las previsiones relativas a las consecuencias del incumplimiento del preaviso por parte del trabajador. Al margen de aquellos supuestos donde tales previsiones tenían como único objeto remitir la materia a otros cuerpos normativos (en concreto, a la Ordenanza Laboral del sector), los efectos de estos incumplimientos se concretaban, normalmente, en una sanción económica de cuantía equivalente al salario diario por cada día de retraso); sanción que el empresario podía hacer efectiva en el momento de liquidar las cuantías económicas devengadas por el trabajador. De un modo excepcional, se preveían otros efectos en estos casos de incumplimiento de la obligación de preavisar, como, por ejemplo, el retraso en la liquidación del finiquito hasta hacerla coincidir con el pago ordinario de la mensualidad del resto de los trabajadores en activo.

Alternativamente, el cumplimiento por parte del trabajador de su obligación de preavisar trasladaba sobre la empresa el deber de liquidar, sin más trámite ("*...al finalizar dicho plazo*" de preaviso), las cantidades adeudadas. Y el incumplimiento de esta obligación empresarial se sometía, a veces, incluso, e a las mismas consecuencias económicas que las anteriormente señaladas para los supuestos de falta de preaviso por parte del trabajador; de forma que el empresario adeudaba una indemnización equivalente al salario diario por cada día de retraso).

Junto a lo anterior (o, a veces, de forma alternativa, como único contenido en la materia), las previsiones convencionales suelen cerrarse con una serie de referencias complementarias sobre aspectos puntuales del régimen del finiquito.

Así, las reglas sobre el finiquito se dirigían a garantizar que su efecto liberatorio para el empresario no fuera en detrimento de los derechos económicos del trabajador. De este modo, se trata de propiciar la existencia de controles formales con el fin de evitar un abuso de la posición prevalente del empresario que acabe frustrando el correcto devengo de deudas pendientes a favor del trabajador. Y esa protección de los derechos económicos del trabajador se producía, sobre todo, a través del establecimiento de un modelo de finiquito, y a través de un reforzamiento del deber de garantías de los representantes de los trabajadores, a los que se llama, para que, si el trabajador lo considera oportuno, le asistan en la firma de dicho finiquito. Por otro lado, en otros casos, las garantías son de índole procedimental y se concretan en la exigencia de que la entrega del finiquito se haga con una determinada antelación.

Y, por su parte, el resto de las causas extintivas carecían de un tratamiento específico; dejando a salvo: primero, las cláusulas de jubilación forzosa, y de jubilación anticipada en sus distintas variantes; y, segundo, algunas previsiones referidas a los despidos.

En el primer caso, la regulación de la jubilación como causa extintiva se agotaba en la fijación de la edad máxima de permanencia en la empresa (sesenta y cinco años); requisito al que se añadían otros. El más habitual, por razones de índole constitucional, era el de exigir, para dotar de efectividad a la cláusula de jubilación forzosa, el trabajador, además de la edad, debía reunir el período de carencia para tener acceso a la correspondiente prestación de jubilación. Solo muy excepcionalmente se exigía la no amortización del puesto de trabajo del jubilado, propiciando que este tipo de medidas se utilizaran como medida de creación de empleo.

En lo que se refería al tratamiento convencional del despido, era significativo que se omitiese toda previsión acerca de los efectos económicos del despido, algo que, por el contrario, suele ser habitual en la práctica convencional de otros sectores. Sin embargo, en el sector del metal, en la mayoría de los casos, y bajo diferente rúbrica ("*Extinción del contrato*", "*Expedientes de Regulación de Empleo*", "*Despido por causas objetivas y Expedientes de Regulación de Empleo*", "*Extinción del contrato por causas objetivas*", o, finalmente, "*Despido*"), las reglas sobre la materia eran de índole procedimental que, bien se limitaban a reproducir las exigencias legales, bien, se agotaban en un leve intento de incorporar algunas garantías suplementarias; y solo muy excepcionalmente preveía un régimen más restrictivo, en orden a permitir a los órganos de representación una participación más intensa.

Pues bien, en los procesos de negociación que han tenido lugar desde el año 2000 hasta el año 2008, se observa una relativa inercia convencional; en la medida en que se reiteran las limitaciones en materia extintiva y, en los aspectos sí regulados, se reproducen contenidos. Solo, a primera vista, parece que se ha dotado de mayor intensidad a la regulación de las extinciones contractuales vinculadas al fomento del empleo (jubilación anticipada para fomento del empleo, jubilación forzosa y jubilación parcial); materia esta que, por su especificidad se ha tratado ya en el capítulo III con cierto detalle; aunque aquí se harán algunas menciones suplementarias.

Por lo que se refiere a la dimisión del trabajador, en la mayoría de los convenios, simplemente, se prevé la obligación del trabajador de comunicar a la empresa su intención de resolver el contrato con una determinada antelación. Mayoritariamente, se establece un plazo de 15 días para todos los trabajadores (art. 24 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, art. 41 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña; art. 24 Convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete; art. 15 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias; art. 33 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos); si bien hay ciertos textos convencionales en los que se establecen distintos plazos atendiendo a la categoría que ostenta el trabajador que pretende cesar.

Cuando los convenios prevén distintos plazos de preaviso por categorías, establecen plazos más breves (de 15 días por ejemplo) para las categorías inferiores (de obrero), y más prolongados (de hasta 2 meses), para las categorías superiores (Titulados medios y superiores) (art. 11 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya; art. 12 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra; art. 37 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza; art. 10 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora; art. 5 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia; art. 44 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona; art. 8 Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla; art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; art. 36 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa; art. 22 Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara; art. 18 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona; art. 38 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; art. 33 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja; art. 19 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra; art. 24 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid; art. 18 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares).

Ese plazo mayoritario de 15 días encuentra, no obstante algunas excepciones en ciertos convenios, en los que se exige un plazo menor con carácter general (de 8 días por ejemplo, art. 13 III Convenio Colectivo General de Ferralla, o una semana, art. 28 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva).

Anecdóticamente, algún convenio ha previsto el plazo de 15 días para los trabajadores con una antigüedad de más de un año en la empresa, y guarda silencio respecto de los restantes trabajadores (art. 17 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid), o establece para ellos un plazo inferior (de 3 días, por ejemplo, art. 16 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo). Y, en otros textos convencionales, el plazo varía atendiendo a la duración del contrato (art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, art. 44 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria).

Simétricamente, en los casos en que se establece la obligación de preaviso del trabajador, se concretan las consecuencias del incumplimiento del plazo. Lo habitual es que se prevea que, en caso de que el trabajador incumpla el plazo de preaviso, el

empresario puede descontar de la liquidación que le corresponda al trabajador, tantos días de salario como días de retraso se hayan producido en el preaviso. Lo más habitual es que se establezca una sanción aparentemente equilibrada y, por cada día de retraso en el preaviso fijado, el empresario puede descontar un día de salario (art. 24 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete, art. 11 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya; art 28 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva; art. 24 Convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete; art. 12 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra; art. 15 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias; art. 33 Convenio Interprovincial para Metalgráfic y fabricación de envases metálicos; art 37 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza; art 10 Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora; art 5 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia; art 16 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo; art 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León; art 36 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa; art. 22 Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara; art 38 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; art 33 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja; art 19 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra; art 24 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid; art 18 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares; ). Pero no son tampoco raros los casos en los que se prevé que se detraerán más días de salario por día de retraso; cinco días de salario, por cada día de retraso, por poner algún ejemplo llamativo (art. 13 III Convenio Colectivo General de Ferralla), o la pérdida de algunos otros conceptos salariales (la parte proporcional de las pagas extras, por ejemplo (art. 8 Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla), o se prevé, incluso la posibilidad de reclamar daños y perjuicios (art. 41 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña; art 28 Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva).

Cuando el trabajador cumple el plazo de preaviso, adquiere el derecho a que se le liquiden los conceptos debidos y no recibidos, no más tarde de la fecha de fin de la relación laboral.(art. 36 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa; art 22 Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara; art 38 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; art 33 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja; art 19 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, art 18 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares ). En orden a garantizar ese derecho, algunos convenios establece que el empresario que se retrase en el abono de la liquidación, genera a favor del trabajador una indemnización de tantos días de salario como días se retrase en el abono debido (art. 11 Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya; art 12 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra; art 22 Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, art 38 Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona; art 33 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja; art 19 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra).



Como contraposición, es relativamente frecuente que los convenios, junto al plazo de preaviso obligatorio que se prevé para el trabajador que dimite, establezcan plazos de preaviso para el empresario; habitualmente también plazos de 15 días (art. 24 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete; art. 14 III Convenio Colectivo General de Ferralla; art 24 Convenio colectivo de Talleres de Teeparación de Vehículos de la provincia de Albacete; art. 15 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias; art. 33 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos; art 33 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza; ); si bien hay algunos casos en que ese plazo varía, atendiendo a la duración que haya tenido el contrato ahora por extinguir (por ejemplo, se prevé que para los contratos con una duración inferior a tres meses, el plazo de preaviso será de 5 días (o de 7 días, art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León) y solo para los contratos de mas de tres meses (o seis art 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo; o de un año art. 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León) se mantiene el plazo general de 15 días (art. 59 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias; art 44 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria), o atendiendo a la antigüedad del trabajador en la empresa (si es de mas o menos de un año, se exige un plazo de 15 o de 3 días, respectivamente (art. 16 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo).

En esos casos, dicho de otro modo, se establece la obligación, con algunas excepciones, de que el empresario comunique con una cierta antelación que se va a producir la extinción del contrato, bien a su iniciativa, bien por cumplimiento del periodo pactado en el contrato, por poner algunos ejemplos.

Manteniendo un cierto equilibrio contractual, las partes negociadoras de los distintos convenios es habitual que incluyan también cláusulas que especifican las consecuencias, negativas, que tiene el incumplimiento por el empresario de la obligación de preavisar al trabajador. Y, así, se reitera la misma sanción: el trabajador devenga una indemnización suplementaria de tantos días de salario como días de retraso en el preaviso se haya producido (art. 59 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias; art. 12 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra, art. 15 Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias, art 33 Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos; art 12 S 34; art 12 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León).

Entre las excepciones que se prevén a la obligación de preavisar al trabajador, se encuentran los supuestos de despido, los supuestos de extinción del contrato de interinidad o los supuestos de terminación de la relación laboral durante el periodo de prueba. (art. 24 Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete; art Convenio colectivo de Talleres de Teeparación de Vehículos de la provincia de Albacete).

La primera excepción se entendería, en la medida en que la regulación legal resulta ser absolutamente imperativa, y establece sus propios plazos; la excepción que hace referencia al contrato de interinidad, también podría explicarse en la medida en que el empresario no controla necesariamente el momento en que se ha de producir la reincorporación del trabajador sustituido. Pero más dudosa resulta la excepción referida al periodo de prueba; especialmente desde el momento en que el trabajador que dimite

durante el periodo de prueba sí ha de cumplir el plazo de preaviso previsto, so pena de que le sean descontados días de salario y, sin embargo, el empresario puede obrar sin plazo previo de preaviso, y sin incurrir en ninguna consecuencia jurídica. No obstante, bien es cierto que, en algunos textos convencionales, al regular el periodo de prueba se explicita que cualquiera de las partes puede rescindir el contrato, sin obligación de respetar plazo de preaviso alguno (art. 11 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, art 19 Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara).

Como ya sucedía en la negociación colectiva desarrollada hasta el año 2000, se prevén, en algunos convenios, a modo de anexo, modelos de finiquito que pretenden garantizar una especial transparencia en aras de la protección de los intereses de los trabajadores (art. 15 III Convenio Colectivo General de Ferralla), o reglas referidas al cálculo, o abono del finiquito (art. 29 Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias).

Como garantías suplementarias, se observa que, bien es cierto que solo unos pocos convenios, establecen reglas sobre el efecto liberatorio de la firma del finiquito. Y, así, se establece que los trabajadores podrán optar por firmarlo con asistencia de un miembro de la representación unitaria de la empresa; lo que provoca que el finiquito tenga un efecto liberatorio; o podrá optar por firmar el finiquito sin asistencia de un representante unitario, lo que provoca que el finiquito tenga un efecto liberatorio solamente treinta días después de la finalización de la relación laboral (art. 5 Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia).

Y, complementariamente, en ciertas ocasiones, se prevé convencionalmente el derecho del trabajador a solicitar la presencia de un representante unitario de la empresa en el momento de la firma del finiquito (art. 37 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa, art. 19 Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona; art 19 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra; art 18 Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares) o, incluso se prevé expresamente que el finiquito deberá ir firmado por los representantes unitarios de los trabajadores o en su defecto, por los sindicatos (art. 28 Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias).

En materia de jubilación obligatoria, destacan algunas previsiones especialmente restrictivas. En efecto, en algunos casos, se prevé que la jubilación será obligatoria a los 65 años, como medida de fomento del empleo, pero siempre que el trabajador vaya a poder acceder al 100% de la pensión de jubilación (art. 42 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña). Además, la obligatoriedad se diluye en aquellos casos en los que cabe pacto en contra entre trabajador y empresario, en orden a posponer la jubilación más allá de los 65 años (art. 42 I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña).

Solo de un modo muy secundario se prevén algunas referencias a los despidos objetivos; referencias que, en su mayor parte, se concretan en la remisión a los artículos 51 y 52 ET, si bien se incluyen a veces especificaciones suplementarias (art. 50 Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa). Algo también predicable de los despidos disciplinarios (art. 23 Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid).

## **XIV. DERECHOS COLECTIVOS**

El art. 10.2, e) del AESM establece que son materias que pueden negociarse a nivel estatal las referidas a los “derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales”. Puesto que se trata de una materia potestativa para el convenio o convenios estatales, los convenios de ámbito inferior (autonómicos o provinciales) pueden, o bien regular plenamente y sin limitación esas materias por no haberlo hecho el convenio estatal, o bien desarrollar lo establecido en el convenio estatal en los aspectos que les hayan sido remitidos por dicho convenio. Ninguna regulación, por su parte y a diferencia de en otras materias, contiene el AESM, por lo que habrá que atender a los convenios estatales en vigor.

Son dos Convenios, el Estatal de Metalgráfica y el Estatal de Ferralla. En cuanto al primero, contiene una abundante regulación, refiriéndose, en primer lugar, a los derechos sindicales con carácter general tales como el derecho de sindicación, de información, a disponer de un tablón de anuncios, a los permisos retribuidos para la negociación, a la no discriminación por razón sindical. En segundo lugar, el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos se refiere ampliamente a las secciones y delegados sindicales, sus prerrogativas y funciones y también a las competencias del Comité de Empresa y de los Delegados de Personal y sus garantías. Por último, el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos disciplina también el régimen de asambleas. No obstante la amplitud de la regulación, hay que subrayar que la mayor parte es una transcripción o copia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985; por lo que es una normativa convencional esencialmente superflua y que muy poco o nada añade a lo que es ya obligado a partir de tal exigencia legal. Salvo sólo lo que concierne a la denominada cuota sindical, imponiendo al empresario la obligación de recaudarla. Por su parte, el Convenio Estatal de Ferralla, en un capítulo dedicado a la Acción Sindical, también reproduce lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical acerca de las secciones sindicales; añadiendo sólo alguna peculiaridad en cuanto a las horas sindicales (o crédito de horas), aumentando algo su número respecto de la previsión legal y permitiendo su acumulación, así como estableciendo la obligación empresarial del descuento de la cuota sindical. En definitiva, Convenios poco innovadores más allá de la reiteración de los mandatos legales al respecto.

Diferenciando entre los Convenios Colectivos Autonómicos pluri y uniprovinciales, entre los primeros, la materia de los derechos colectivos o sindicales se aborda con la misma caracterización general que se ha descrito respecto de los Convenios Estatales. Declaraciones genéricas de tutela de la libertad sindical y de garantía de todas las dimensiones de la acción sindical, tanto desde el punto de vista individual como colectivo (Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares); reiteración en gran parte del mandato legal, sobre todo en lo que se refiere a las competencias, facultades y garantías de delegados sindicales y de representantes unitarios (Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña), así como de los delegados de prevención (Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares). Las peculiaridades de la regulación convencional se centran en aspectos puntuales como la regulación del descuento de la cuota sindical (Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares), la atribución de horas de crédito sindical mediante la acumulación,

necesariamente regulada en convenio a tenor de lo establecido en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, o su incremento respecto de la previsión legal (Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña y I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña); el establecimiento de permisos retribuidos para participar en los procesos negociadores (Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña y I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña); la descripción de los medios materiales que la empresa ha de proporcionar a los representantes de los trabajadores tales como local, mobiliario, dotación informática, etc. (Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña) o la posibilidad de acordar el uso de los medios telemáticos de la empresa para difundir información sindical (I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña). Finalmente, el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña y el Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares prevén menores exigencias de número de trabajadores de la plantilla para la existencia de delegados sindicales (15 por 100 de la representación y seis afiliados (Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares); 150 trabajadores (Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña)).

Por su parte, los Convenios Colectivos Autonómicos uniprovinciales ofrecen una regulación que no se diferencia particularmente de lo dicho: declaraciones generales de respeto y de tutela de la libertad sindical en todas sus manifestaciones, reproducción con algún añadido de las competencias, funciones y garantías de los representantes, previsiones específicas en lo que se refiere a la cuota o canon sindical, a los requisitos para la existencia de delegados sindicales, incremento del crédito de horas, atribución de medios de actuación, utilización de medios de información de la empresa para la difusión de noticias sindicales, permisos retribuidos para el desarrollo de funciones sindicales, asambleas, tableros de anuncios y locales (Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid, y Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia). Sólo algunos Convenios (Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria y Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra) se refieren, mejorándola, a la regulación acerca de los delegados sindicales, estableciendo requisitos menos exigentes que los legales para su existencia (habitualmente centrados en el porcentaje de representatividad del sindicato – 20 o 25 por 100— y/o en el número de trabajadores de la plantilla (20, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria ) menos que los 250 exigidos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En algún supuesto, la disciplina de los derechos colectivos o sindicales en el Convenio es muy escueta (Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines de Asturias), porque, muy económicamente, se hace referencia a los permisos retribuidos para acudir a la negociación de convenios, a la acumulación del crédito de horas, o a la cuota sindical. Otros Convenios, en fin, no se refieren en absoluto al tema de los derechos colectivos; (Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja y Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja).

No puede, en consecuencia, decirse que los Convenios Autonómicos hayan ocupado el espacio de regulación que los Convenios Estatales han dejado abierto en cuanto a los derechos sindicales o colectivos. Ni contienen una regulación sistemática de la materia más allá de la reiteración de las exigencias legales, ni los añadidos que puedan incorporar a la misma van más allá de abordar cuestiones que la misma ley remite puntualmente a la negociación colectiva (canon sindical, acumulación del crédito de horas, regulación mejorada de los delegados sindicales).

Los rasgos descritos en relación con los Convenios Colectivos Estatales y Autonómicos se reproducen en los Convenios Provinciales, sin que exista ni siquiera una relación de complementariedad entre unos y otros. En esta materia, como en tantas otras, los convenios actúan, al margen de su nivel, con un alto grado de autonomía (que casi podría calificarse de autismo convencional), estableciendo una regulación independiente y carente de toda referencia o relación con otros convenios de nivel superior. La consecuencia es, así, una normativa muy parecida, a veces reproducida literalmente de un convenio a otro, con pocas diferencias y escasas innovaciones, con abuso de la reproducción del contenido de las normas legales referidas a esta materia y con el tratamiento puntual de algunos aspectos que se han señalado antes. Un tratamiento hecho, incluso en esta dimensión última, de forma muy semejante e intercambiable entre los diferentes convenios colectivos provinciales del Sector. No obstante, a los efectos de una descripción ordenada, los Convenios Colectivos Provinciales pueden agruparse, a los efectos que aquí interesan, en los siguientes grupos.

En primer lugar, un importante número de Convenios se limitan a reproducir, casi textualmente, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical en relación con los representantes unitarios o las secciones sindicales y los delegados sindicales (Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas de Gran Canarias, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lérida, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza). En segundo lugar, existen Convenios que, incluso limitándose a reiterar los mandatos legales, lo hacen de forma simplificada y escueta (Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila, Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel), aunque a veces, añadiendo alguna regla acerca de algún aspecto concreto (la intervención de asesores sindicales y la acumulación del crédito de horas (Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid); el descuento de la cuota sindical (Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga). En tercer lugar, hay Convenios que, además de reproducir ampliamente la normativa legal, añaden alguna regulación propia referida a aspectos como la posibilidad de que existan delegados sindicales en empresas con una dimensión de plantilla inferior a la prevista en la ley (Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla), la previsión del descuento de la cuota sindical (Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca, Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas de la

de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia), el mayor número de horas para el desempeño de las tareas sindicales y su posible acumulación (Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de. Castellón de la Plana, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla), así como la regulación del tablón de anuncios o de la figura de la delegada sindical para las afiliadas al sindicato (Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia).

En cuarto lugar, existen Convenios que incluyen una regulación muy escueta y pobre, sin remisión legal alguna y referida a aspectos muy específicos tales como la cuota sindical (Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, Convenio colectivo del Sector del Metal de Ceuta, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva), el permiso retribuido para reuniones y para la negociación de convenios (Convenio colectivo (extraestatutario) del Sector Industria Siderometalúrgica de la provincia de Álava, Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz, Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, y Convenio para las actividades de Siderometalurgia de de la provincia de Salamanca), la previsión de un crédito mínimo de cinco horas para todos los representantes de los trabajadores (Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila), la ampliación del crédito de horas (Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya y Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva), la acumulación del crédito (Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz, Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Palencia, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona y Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva), la posibilidad de existencia de delegados sindicales en empresas con dimensión inferior a la establecida en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Palencia y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya). Finalmente, existen también Convenios Provinciales que no recogen ninguna previsión, o es particularmente escueta e irrelevante, acerca de los derechos colectivos o sindicales (Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete, Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres, Convenio del Sector de montajes (rectius Industria del sector del metal) de la provincia de Huelva, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén, Convenio del Sector de empresas

Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga, Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora y Convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete).

Entre todos los Convenios Colectivos Provinciales del Sector, y respecto de la materia de los derechos colectivos o sindicales, pueden destacarse por su peculiaridad o singularidad de la regulación los siguientes. El Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real donde, además de asignar un número de crédito de horas a los representantes de los trabajadores (20 horas) y permitir su acumulación, se prevé, entre las competencias de los representantes, la de intervenir en los procesos de selección del personal; el Convenio colectivo del Sector Metal de la provincia de Córdoba (que es seguido por el Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña) en el que, además de una amplia remisión a la disciplina legal y de prever lo referido a la cuota sindical, incorpora, en relación con los delegados sindicales, un cuadro que conecta la dimensión de la empresa a partir de 101 trabajadores, el porcentaje de presencia del sindicato en la empresa y el número de horas para funciones sindicales que se atribuyen a cada uno de los delegados de personal; número que se incrementa lógicamente mientras mayor sea la plantilla de la empresa, aunque disminuya la representatividad exigida (un 20 por 100 en empresas de 1001 a 250 trabajadores, pero sólo un 10 por 100 en empresas con más de 500 trabajadores). El Convenio colectivo para el Sector de industria de Siderometalurgia de la provincia de Granada que, además de una importante y extensa reproducción de la normativa legal al respecto, incorpora como especialidad el prever la existencia de delegados sindicales en empresas a partir de los 50 trabajadores, el canon sindical y la obligación empresarial de formar a los representantes. Una obligación esta última que el Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa (sin duda el más completo en la materia que se analiza) el cual, al margen de la amplia remisión literal a las disposiciones legales en relación con los representantes unitarios, reproduciendo gran parte de sus mandatos, amplía las competencias de los delegados sindicales, prevé un crédito de horas superior y su acumulación, regula las asambleas y establece el derecho de los representantes a disfrutar de licencias para la formación.

## **XV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

Dejando al margen lo relativo a las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos y a las normas convencionales asociadas a las mismas respecto de la interpretación, aplicación, desarrollo y seguimiento del convenio de que se trate (aspectos que se analizarán en el siguiente apartado), la materia de solución de los conflictos laborales en el ámbito del Sector del Metal es particularmente escueta. Se evidencia en el propio AESM, en cuyo art. 25, tanto en la versión de 2006 como luego en la del año 2008, se establece que las partes firmantes del AESM se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III, del año 2005). Lo que, debido a la naturaleza normativa del AESM y su vigencia sobre el conjunto del Sector, significa que cualquier conflicto laboral que se suscite, si dentro de la competencia del sistema nacional de solución (lo que remite, fundamentalmente, a los conflictos de tipo colectivo) debe someterse a la intervención del sistema extrajudicial nacional. También el AESM establece una orientación (o compromiso de tipo obligacional) según la cual las partes firmantes, en lo que hace a los conflictos cuyos efectos no sobrepasen el ámbito de una Comunidad Autónoma, se comprometen a adherirse también, en cuanto firmantes de los Convenios Colectivos de ámbito sectorial inferior al Estatal, a los Sistemas Autonómicos de Solución de Conflictos que así lo requieran.

Resulta no obstante llamativo que el AESM no incluya ninguna otra previsión más (de tipo sustantivo) en este terreno, pese a lo que indica su art. 10. En él se establece que la negociación colectiva estatal o de Sector (de la que es expresión, por cierto, el propio AESM debido a esa doble condición de norma organizadora de la negociación y norma de contenido directamente aplicable) puede establecer, en el ámbito de la administración de la negociación colectiva, tanto “el procedimiento negociador de los convenios” como lo referente a “la mediación y el arbitraje”. Nada regula, pese a todo, el AESM, por lo que será necesario analizar si son los Convenios Colectivos Estatales existentes en el Sector los que han asumido esa tarea; o, incluso, eventualmente, los Convenios Colectivos Autonómicos, en su respectivo ámbito.

Debe recordarse, respecto de estos y otros Convenios Colectivos del Sector, que el art. 11 del AESM también establece, en relación con esa competencia asignada a los Convenios Colectivos Estatales, que los Convenios Colectivos autonómicos, provinciales o subsectoriales podrán, al margen de lo que establezcan en cuanto a la Comisión Paritaria del Convenio u otras Comisiones que funciones específicas, “remitirse a procedimientos de mediación y arbitraje”. En conclusión, pues, lo referente a los sistemas de solución de conflictos en cuanto contenido convencional se limita a la remisión o adhesión al sistema extrajudicial (nacional o autonómico) establecido, sin que los Convenios Colectivos, del ámbito que sea, deban incluir en su articulado ninguna previsión añadida en esta materia. Sobre todo si, como se ha indicado al inicio de este apartado, lo referente a la gestión del propio Convenio se atribuye a la Comisión Paritaria del mismo (frecuentemente como instancia obligatoria previa al recurso al sistema extrajudicial de que se trate), o alguna otra comisión específica creada por el Convenio Colectivo.

En cuanto a los dos Convenios Colectivos Estatales del Sector, el Convenio Colectivo Estatal para Metalgráfica, no hace ninguna mención a la solución de conflictos



más allá de la regulación de la Comisión Paritaria; ni siquiera establece la adhesión al ASEC, en el entendido de que la adhesión realizada por el AESM ya impone la obligatoriedad de acudir a tal sistema nacional y es válida, a nivel estatal, para todos los Convenios Colectivos del Sector de este ámbito. En cuanto al Convenio Colectivo Estatal de Ferralla, la única referencia a la solución de conflictos se encuentra en su art. 6, que recoge precisamente la adhesión del mismo al ASEC, donde se establece dicha adhesión sin condicionamiento alguno y con carácter vinculante para todos los centros de trabajo de las empresas del Sector y para la totalidad de los trabajadores del mismo.

Por lo que se refiere a los Convenios Colectivos Autonómicos, y en particular los que afectan a CCAA de carácter pluriprovincial, sólo algunos introducen cláusulas de adhesión a los sistemas autonómicos de solución de conflictos. Es el caso, por ejemplo, Convenio Interprovincial para Metalgráfrica y fabricación de envases de Cataluña, cuyo art. 70, establece, tras una afirmación general de la conveniencia de potenciar los sistemas alternativos de solución de conflictos, tanto individuales como colectivos, la adhesión o sometimiento expreso a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para resolver los conflictos colectivos que pudieran plantearse en los ámbitos de aplicación del Convenio, así como de los conflictos individuales que no estén expresamente excluidos del conocimiento del Tribunal Laboral. También Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares, incluye en su disp. Adic. Primera tanto la adhesión al ASEC (de ámbito nacional y por tanto algo inadecuado como instancia desde la perspectiva de un Convenio Colectivo Autonómico), como la más importante sumisión al procedimiento regulado en el acuerdo interprofesional autonómico por el que se crea el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares. En cambio, llama la atención la ausencia de mención a estos sistemas de solución del I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, por lo que los conflictos suscitados en su ámbito han de entenderse remitidos, conforme a lo establecido en el AESM, al ASEC y no al sistema autonómico correspondiente de solución de conflictos.

Por su parte, los Convenios Colectivos autonómicos uniprovinciales casi todos contienen referencias y adhesiones a los respectivos sistemas autonómicos de solución de conflictos. Es el caso de la CA de Navarra, donde el art. 64 del Convenio Colectivo establece la adhesión al sistema autonómico extrajudicial de solución de conflictos a través del Tribunal Laboral de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, obligando a plantear ante el mismo los conflictos laborales. En concreto, de forma obligatoria para los conflictos colectivos en lo que se refiere a las fases de mediación y conciliación, y potestativamente, en cuanto a lo que hace al arbitraje, que requiere adhesión expresa e individualizada. En lo que se refiere a los conflictos individuales, Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra sólo contiene el compromiso de las partes de impulsar el sometimiento expreso y voluntario de los afectados ante el Tribunal Laboral, respecto de las materias que contempla en Acuerdo Interprofesional de creación de tal sistema de solución. Algo semejante señala el art. 54 Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra, al regular la adhesión al sistema de solución de conflictos a través del Tribunal Laboral de Solución de Conflictos de Navarra, obligando a plantear ante el mismo los conflictos, tanto colectivos como individuales; en concreto, de forma obligatoria a las fases de mediación y conciliación, y potestativamente, en cuanto a lo que hace al arbitraje, que requiere adhesión expresa e individualizada. Solo el Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra no recoge

ninguna previsión al respecto, por lo que la única adhesión válida en este ámbito es la que el AESM hace al sistema nacional de solución de conflictos (SIMA).

Por lo que se refiere a La Rioja, el art. 37 Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja somete con carácter muy genérico al Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja el Convenio Colectivo, las controversias que surjan sobre materias de competencia del citado Tribunal; lo que significa una remisión en bloque a la normativa convencional que lo regula. De la misma forma lacónica se pronuncia el art. 33 Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja. En cuanto a Cantabria, el art. 74 Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria señala que las partes firmantes recomiendan la utilización del sistema cántabro de solución de conflictos (ORECLA-Cantabria), como órgano de mediación, tanto en conflictos individuales como colectivos, si bien, con carácter preceptivo, se someten a la mediación y a la conciliación de ORECLA, sólo las convocatorias de huelga y la presentación de demandas por conflicto colectivo. Por su parte, el art 64 Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia establece sin más la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR). En cuanto a Asturias, la disp. Final cuarta Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, se adhiere al Acuerdo Interprofesional sobre Solución de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA), sometiendo al mismo las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan. Sólo el Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid no establece nada al respecto.

En la línea generalizada de un tratamiento muy lacónico, frecuentemente sólo de remisión al sistema autonómico correspondiente de solución de conflictos laborales, aplicando en consecuencia las previsiones del AESM, se pronuncian la mayoría de los Convenios Colectivos Provinciales. No obstante, hay que recalcar que un número relevante de ellos no se pronuncian en absoluto acerca de la cuestión por lo que habría que concluir que quedan sujetos exclusivamente a las previsiones de adhesión del AESM al Sistema Estatal de Solución de Conflictos (SIMA). Esta carencia de remisión a los sistemas autonómicos resulta particularmente llamativa en Convenios Colectivos Provinciales de CCAA que sí tienen establecidos, y desde hace años, tales sistemas de solución de conflictos. Entre los Convenios Colectivos que no hacen mención alguna a estos sistemas (sean autonómicos o el nacional), se encuentran Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz, Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, Convenio colectivo para el Sector de industria de Siderometalurgia de la provincia de Granada, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lérida, Convenio del Sector de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga, Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense, Convenio para las actividades de Siderometalurgia de de la provincia de Salamanca, Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas de la de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya, Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora, y Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, aunque en este último caso pueda ser válida la adhesión contenida en el Convenio Colectivo Estatal de Ferralla.

Tampoco se remiten a los sistemas autonómicos de solución extrajudicial de conflictos, sino al sistema estatal (ASEC) Convenio para Cuchillería y afines de la provincia de Albacete y Convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete.

En cuanto a los demás Convenios Colectivos Provinciales, todos ellos se adhieren al respectivo sistema autonómico de solución de conflictos. Tal es el caso de los Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante y Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana, al Tribunal de Arbitraje Laboral del País Valenciano; de Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila, Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Palencia, Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas de la de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, al que denominan como Servicio Regional de Relaciones Laborales (Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila), Acuerdo Regional de Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos (Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León), o ASACL o Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos de Castilla-León. Con la misma economía de medios, otros Convenios Colectivos Provinciales se remiten al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha, como sucede con Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real, Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, o Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo. Las remisiones, igualmente genéricas, de Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña o Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo son al Acuerdo Gallego de solución autónoma de conflictos (AGA); como también son genéricas las adhesiones al SAMA o Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje que pone en práctica el sistema autonómico establecido por acuerdo interprofesional (ASECLA) realizadas por Convenio del Sector de montajes (rectius Industria del sector del metal) de la provincia de Huelva, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel, y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza. Finalmente, también son genéricas las remisiones al Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) hecha por los Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería, Convenio colectivo del Sector Metal de la provincia de Córdoba y Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga; al Sistema específico del País Vasco (PRECO), hecha por el Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa; o al Tribunal Laboral Canario, por el Convenio Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas de Gran Canarias.

Sólo algunos Convenios Colectivos Provinciales, de diversas CCAA, son algo más explícitos en la adhesión a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. En algún caso, restringiendo esa remisión exclusivamente a los conflictos colectivos (el caso de Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Guipúzcoa o Convenio

para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo); en otro caso, precisando que los conflictos que deben someterse al sistema de solución son tanto los colectivos como los individuales que no estén excluidos por la regulación concreta autonómica de estos sistemas y ampliando la intervención del sistema a los conflictos originados en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y de violencia de género (Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, en relación con el Tribunal Laboral de Cataluña).

Como Convenios algo más peculiares pueden destacarse el Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres que precisa el tipo de conflicto, siempre de tipo colectivo, que han de someterse al sistema autonómico (ASEC de Extremadura); en concreto, los de interpretación y aplicación del convenio, los de intereses que se susciten durante la negociación, los que surjan en relación con la convocatoria de huelgas, la fijación de servicios de seguridad y mantenimiento o respecto de las discrepancias en los procedimientos de consulta establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Este Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres incluso establece la intervención obligatoria del sistema autonómico de solución en relación con las divergencias que se manifiesten entre empresa y representación de los trabajadores en relación con temas específicos de jornada (particularmente la posibilidad de exceder de la jornada anual fijada en el Convenio por razones específicas). Finalmente, Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz, Convenio del Sector de montajes (rectius Industria del sector del metal) de la provincia de Huelva, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla y Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva, tras referirse a los conflictos colectivos como tipo de conflicto que debe ser sometido al sistema de solución extrajudicial autonómico, precisan, en relación con los conflictos individuales (copiando lo establecido en el acuerdo autonómico de establecimiento de este sistema de solución) que también habrán de someterse a mediación y conciliación los conflictos individuales que se refieran a clasificación profesional, movilidad funcional, modificación de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, disfrute de vacaciones, licencias, permisos, y reducción de jornada.

## **XVI. COMISIÓN PARITARIA.**

El art. 11 del AESM se dedica, como ya se ha dicho, a las materias que quedan reservadas a los ámbitos subsectoriales, incluso estatales, autonómicos o provinciales, y, entre ellas, menciona expresamente (apartado g) “la creación de la Comisión Paritaria para la administración, vigilancia y desarrollo del convenio colectivo”, así como la “regulación de otras comisiones con funciones específicas y con carácter delegado”. En cuanto a los primero, el AESM no hace sino recoger el mandato legal del art. 85.3, e) del Estatuto de los Trabajadores en cuanto ordena que todo convenio colectivo (contenido mínimo) designe una comisión paritaria en representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, así como se definan los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de tal comisión. En consecuencia, el mandato legal es el de establecer obligatoriamente una Comisión Paritaria (algo que todos los Convenios analizados hacen) pero siendo mucho más flexible en cuanto a las competencias de dicha Comisión (es aquí donde la regulación de los Convenios es más variada) y al procedimiento de solución de las controversias (donde igualmente la regulación convencional es diversa). En cuanto a la posibilidad de crear otras comisiones específicas, es una alternativa que los convenios siempre tienen, que el AESM no ha hecho más que convalidar y de la que han hecho uso relativamente frecuente, sobre todo en algunas materias. Piénsese, por ejemplo, en la referida a la Prevención de Riesgos Laborales que, como se ha analizado en el apartado 8, se encuentra de forma muy frecuente en el texto de los diversos Convenios Colectivos del Sector, seguramente al estar prevista una de este tipo en el propio AESM.

El Capítulo VII del AESM (arts. 26 y 27) se refiere, precisamente, a la Comisión Paritaria del Sector del Metal, para la interpretación, mediación y vigilancia del propio AESM. En estos artículos se establecen reglas de composición y de funciones de dicha Comisión Paritaria que, salvando la peculiaridad del AESM, pueden servir de referencia para las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos del Sector. Así se indica que la Comisión será, obviamente, paritaria (de doce miembros en este caso), en representación de las organizaciones firmantes del AESM, pudiendo existir igualmente asesores de la Comisión nombrados por las organizaciones sindicales y empresariales. En cuanto a las funciones de la Comisión Paritaria, se clasifican en generales (las tradicionales de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el AESM) y particulares o más específicas. Esta últimas son, por ejemplo y entre otras: la intervención previa en los conflictos de interpretación y aplicación del propio AEMS antes de su planteamiento ante Sistema Estatal de Solución Extrajudicial de Conflictos (SIMA); la mediación en los conflictos de aplicación del AESM en ámbitos inferiores como instancia previa al planteamiento de dicho conflicto ante los órganos de solución competentes; la mediación en otros conflictos, a petición de las partes; emitir informe acerca de los conflictos o dudas suscitados en torno a la aplicación del AESM y a la pertenencia de las empresas a su ámbito de aplicación; la decisión de la integración en el AESM de los acuerdos estatales de Sector que se adopten con posterioridad al mismo; y, proponer mediadores y árbitros al servicio estatal de mediación.

En cuanto a los Convenio Colectivos Estatales, el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos, no es particularmente expresivo en su regulación referida a la Comisión Paritaria ya que sigue la pauta de una composición

media (cinco miembros por cada parte de la representación), y con la posibilidad de añadir asesores en número limitado; pudiéndose establecer comisiones especializadas dentro de la Comisión Paritaria por razón de las materias. En cuanto a las funciones, las que el Convenio le asigna son las tradicionales de interpretar el Convenio, informar y asesorar a las partes acerca de la aplicación del mismo, y, eventualmente, arbitrar en relación con las cuestiones controvertidas que se le planteen. Por lo que se refiere a la materia de prevención de riesgos, el Convenio asigna a la Comisión la función de llevar a cabo los estudios pertinentes al fin de la aplicación práctica de la normativa en el sector metalgráfico. Nada hay acerca del procedimiento de solución de las discrepancias internas, una carencia, por cierto, habitual en muchos Convenios Colectivos. Aunque sí puede destacarse la intervención de los mediadores designados por la Comisión Paritaria en el caso de conflictos relacionados con la flexibilidad horaria (art. 7). En cuanto al Convenio Colectivo Estatal de Ferralla, la regulación que contienen acerca de la Comisión Paritaria es la habitual (en cuanto a composición y funciones) si bien pueden destacarse los siguientes rasgos: a) la Comisión se configura como una instancia previa obligatoria de todos los conflictos de interpretación y de aplicación del Convenio, pudiendo, o bien resolver el problema de forma definitiva, o, en caso contrario, emitir un dictamen al respecto; b) la Comisión tiene asignada la función de actualizar los salarios de Convenio en aplicación de la cláusula de revisión pertinente; c) el Convenio establece con cierto detalle el procedimiento de actuación de la Comisión (planteamiento de las cuestiones, documentación, petición de información adicional necesaria, plazos de respuesta, forma de la respuesta). En cualquier caso, la función central de la Comisión es la de interpretar el Convenio y mediar, conciliar o, si hay acuerdo al respecto, arbitrar en cuantos conflictos colectivos se susciten en torno a la aplicación del Convenio.

Por su parte, los Convenios Colectivos Autonómicos pluriprovinciales regulan con algún detalle las funciones de la Comisión Paritaria (llamada de Vigilancia e Interpretación o de Interpretación y Seguimiento). Es el caso del Convenio de Metalgráfica de Cataluña, cuyo art. 10 incluye, dentro de las funciones de la Comisión Paritaria, además de las ya señaladas como habituales: interpretación y vigilancia, las de mediación obligatoria en los conflictos colectivos y de arbitraje para las cuestiones sometidas a su decisión por las partes. Además de las de refundición de normas y de análisis de la evolución del sector. El I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, al margen de minuciosas normas de procedimiento, regula en su art. 9 la Comisión de Vigilancia Interpretación, cuyas funciones son, la de adaptar el sistema de clasificación profesional. Muy poco, en cambio, establece el Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares que no hace referencia alguna a la Comisión Paritaria.

En cuanto a los Convenios Colectivos Autonómicos uniprovinciales, sus previsiones acerca de las Comisiones Paritarias se asemejan extraordinariamente a lo que se acaba de describir párrafos antes: a) Comisiones Paritarias que, a veces reciben otros nombres, como Mixta, de Interpretación, o de Vigilancia (Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid, Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra; b) con funciones centradas en la interpretación y aplicación del convenio, en el seguimiento y vigilancia de su aplicación (Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra o Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra); c) Comisiones que intervienen en los conflictos colectivos en tareas de

mediación y, si es la voluntad de las partes, de arbitraje (Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia y Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja); d) obligatoriedad de la intervención de la Comisión como requisito previo para el planteamiento del conflicto en otras sedes, incluso extrajudiciales (Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid o Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia); e) intervención voluntaria de la Comisión en cualquier conflicto que se plantee, incluso si individual (Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria y Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja); f) añadido de otras funciones, bien contenidas en la enumeración de funciones de la Comisión o dispersas a lo largo del texto del convenio y referidas a la adaptación de la clasificación profesional, a la distribución del tiempo de trabajo, o a la modificación de la estructura salarial (Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid, Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja y Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja); g) composición de la Comisión bastante estandarizada (de 8 a 12 miembros); e, i) reglas de funcionamiento de la comisión: sede, reuniones, plazos de actuación (Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja).

## 2. Las Comisiones Paritarias en los Convenios Colectivos Provinciales.

Poco hay que añadir a lo dicho en cuanto al contenido de los Convenios Colectivos Estatales y Autonómicos. No se pretende insistir en la regulación estándar, también en el ámbito Provincial, que se caracteriza por regular la composición de la Comisión (al margen el nombre concreto que se le dé: mixta, de interpretación, de vigilancia, etc.), al régimen de reuniones y al procedimiento de actuación; por asignarle funciones centradas en la interpretación y aplicación del convenio y en la intervención, en los términos dichos, en los conflictos fundamentalmente colectivos; y por, a veces, atribuirle funciones añadidas que se refieren básicamente a aspectos de la jornada, de la clasificación profesional, del salario o de la organización del trabajo.

Es obvio que no todos los Convenios Colectivos Provinciales se refieren a las Comisiones Paritarias en el mismo sentido y con igual alcance, existiendo algunos que son extraordinariamente pocos en su regulación (Convenio colectivo (extraestatutario) del Sector Industria Siderometalúrgica de la provincia de Álava, Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete y Convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas de Gran Canarias, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, Convenio para las actividades de Siderometalurgia de de la provincia de Salamanca, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya o Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora); frente a otros que enriquecen notablemente las funciones de la Comisión Paritaria (Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante –clasificación profesional–, Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila –formación y no discriminación–, Convenio del Sector de montajes (rectius Industria del sector del metal) de la provincia de Huelva

–contratación, empleo y salud laboral--, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lérida –clasificación y adaptación de tablas salariales--, Convenio del Sector de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga –horas extraordinarias, tablas salariales, primas e incentivos-- y Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga –modalidades de contratación, salarios, clasificación profesional--). Una gran mayoría le asigna las clásicas y mínimas de interpretación y aplicación conforme a la exigencia legal, sumadas, normalmente, a las de mediación y arbitraje (Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Albacete, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos, Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz, Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, Convenio colectivo para el Sector de industria de Siderometalurgia de la provincia de Granada, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo, Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación de la provincia de Orense, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Palencia, Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas de la de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel, Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid).

Además de estos rasgos bastante extendidos, poco añaden los Convenios Colectivos Provinciales, salvo en algún caso asilado como pueden ser el Convenio colectivo del Sector Metal de la provincia de Córdoba y Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara. En cuanto al primero, la lista de funciones es bastante prolija, pudiéndose destacar, además de todo lo dicho anteriormente, las de realizar gestiones para resolver los problemas en materia salud laboral; de conocer todo lo relativo a las revisiones médicas; de controlar la aplicación del sistema de jubilación parcial, de estudiar la estructuración de las categorías profesionales; e, incluso y sorprendentemente, la de modificar por unanimidad el carácter normativo del convenio. Además, en otro lugar del articulado del Convenio Convenio colectivo del Sector Metal de la provincia de Córdoba se le atribuyen nuevas funciones a la Comisión Paritaria, como son las de intervenir en las diferencias de interpretación, y antes de acudir a sistemas externos de solución de conflictos, en cuestiones como vacaciones, pagas extra, compensaciones económicas y pluses. Menos amplio es el Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, si bien pueden resaltarse, entre las funciones habituales atribuidas a las Comisiones Paritarias, las de intervenir en la modificación de la organización del trabajo, conocer los métodos y estudios de tiempos, acordar los periodos de aprendizaje o recibir las tarifas de trabajo.

En todo caso, llama la atención la ausencia de un procedimiento, pese a la exigencia legal, de solución de las divergencias que se produzcan en el seno de la propia



Comisión Paritaria. Seguramente, el carácter de la Comisión como instancia previa necesaria a los procedimientos más formalizados, judiciales o extrajudiciales, de solución de los conflictos y la propia existencia de éstos, hace que sean precisamente estos procedimientos la forma de dar salida a los desacuerdos dentro de la Comisión, sin que exista un solo Convenio que prevea esta situación o le dé solución en otro sentido.

No son infrecuentes los Convenios Colectivos de cualquier nivel o ámbito (estatal, autonómico o provincial) que, junto a la Comisión Paritaria de Interpretación, aplicación y vigilancia del Convenio, crean otras Comisiones con funciones específicas (en esto se diferencian de las Comisiones Paritarias tradicionales que un mayor abanico de funciones). Así, hay Convenios que establecen: a) Comisiones de organización y métodos de trabajo (III Convenio Colectivo General de Ferralla, y Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra ), b) de clasificación profesional (Convenios Colectivos Estatal de Metalgráfica, Estatal de Ferralla, Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas de la de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, y Convenio colectivo de Talleres de Tepearación de Vehículos de la provincia de Albacete; c) de seguimiento del empleo y productividad (III Convenio Colectivo General de Ferralla y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca; d) de formación, a veces vinculada a salud laboral (Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Almería, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas de Gran Canarias, Convenio del Sector de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga, Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas de la de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla, Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra, Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja; f) de estructura retributiva (Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos); y, g) de igualdad de oportunidades y no discriminación (Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca). El Convenio más llamativo en este punto es el Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra, que crea numerosas Comisiones Específicas: de organización del trabajo, de promoción del empleo, de formación, de salud laboral, de medio ambiente, de clasificación profesional, entre otras.

## **XVII. OTRAS DISPOSICIONES (RÉGIMEN DISCIPLINARIO...).**

Teniendo como antecedente el ACCLM (sobre códigos de comportamiento o poder disciplinario, 2001), su contenido se ha integrado en el AESM del año 2006, en un Capítulo (el IV) denominado, precisamente, “Código de Conducta Laboral”, y reproducido, tal cual, en la versión del AESM de 2008. Hay que recordar que, desde la primera estructuración de la negociación colectiva a nivel estatal (el AENM, de 1998), lo relativo al Régimen Disciplinario (que es, a la postre, a lo que se hace referencia con el más ambiguo título de “Código de Conducta Laboral”) fue asignado, como materia exclusiva, al ámbito estatal. Así lo ha reiterado el art. 10 del AESM, realizando una atribución en bloque de la materia sin diferenciar como sucedía con el tema de la prevención de riesgos laborales (sin que, por otra parte, esa diferenciación haya tenido ningún impacto), entre normas mínimas o normas de mejora. El AESM, por su parte, reproduciendo ese carácter doble de ser una norma convencional dedicada a la organización de la negociación colectiva en el Sector y, a la vez, una norma de contenidos, regula materialmente el Código de Conducta Laboral en sus arts. 15 a 20. La pretensión, pues, del AESM es establecer una regulación completa de lo relativo al régimen disciplinario que, según sus propias previsiones, no puede ser alterado por convenios de ámbito inferior; aunque es obvio que sí pueden hacerlo los Convenios Colectivos estatales que se negocien en el Sector o en relación con los subsectores de actividad dentro del Metal.

Como se acaba de decir, la primera norma sustantiva a nivel estatal es el propio AESM, en concreto sus arts. 15 a 20. El esquema de regulación es, por su parte, muy clásico y tradicional. Se inicia con un artículo (15) dedicado a establecer los criterios generales (definición de falta laboral, necesidad de su comunicación por escrito, graduación de las faltas en leves, graves y muy graves), que es seguido de tres artículos (16 a 18) en los que se enumeran los tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves, y que se cierra con dos artículos (19 y 20), en los que se ordenan las sanciones en correspondencia con las infracciones y se establecen los plazos de prescripción de las faltas, en aplicación de lo previsto en el art. 60 ET).

Ya se ha dicho que los arts. 16 a 18 del AESM se dedican a enumerar las faltas laborales, diferenciando entre: a) leves (constitutivas de defectos formales, falta de comunicaciones a la empresa de datos relativos al trabajador sin repercusión de relevancia, pequeñas desobediencias o indisciplinas, hábitos o comportamientos de escasa trascendencia laboral, ausencias o impuntualidades de muy corta duración o entidad); b) graves (desobediencias más relevantes con consecuencias laborales de cierta entidad, inasistencias o impuntualidades más numerosas, abusos de confianza o infracciones de la buena fe contractual, reincidencia en comportamientos leves, hábitos personales en el trabajo con incidencia importante en intereses de terceros); y, c) muy graves (que son comportamientos como los anteriores pero calificados por su mayor repercusión o afectación de los intereses de la empresa o de otras personas que se relacionen con el trabajador, la reincidencia en el comportamiento o el carácter continuado de la actividad incumplidora, la actuación negligente grave, de mala fe, o fraudulenta, violación de secretos o competencia desleal, atentados a la libertad sexual).

En definitiva, una regulación general y un listado de infracciones bastante estandarizado, proyección y ampliación de las previsiones legales (art. 54 y 58.1 ET), sin

que pueda apreciarse una especial adaptación a las características del Sector. Como tampoco en otras dimensiones del ejercicio del poder disciplinario empresarial. Tal sería el caso de una más amplia regulación, más allá de lo previsto en el ET y el las normas reguladoras de los derechos de los representantes de los trabajadores, de sus competencias (de conocimiento o de información) en el supuesto de imposición de sanciones al trabajador; o el de la implantación de la garantía del expediente disciplinario en todos los casos de infracciones muy graves. Ni siquiera establece el AESM el procedimiento a seguir en los casos en los que dicho expediente se exige por ley (representantes de los trabajadores, miembros del servicio de prevención). Quizás la compleja naturaleza del AESM ha hecho que autolimitara su función reguladora directa en beneficio de la distribución competencial o de materias según diferentes niveles establecida en el art. 10.

Pero tampoco los dos Convenios Colectivos estatales existentes añaden nada a lo establecido en el AESM, en la parte en que regula directamente la cuestión disciplinaria. Tan es así que el Convenio Colectivo General de Ferralla (III Convenio Colectivo General de Ferralla), es una reproducción casi textual de lo establecido en el AESM; aunque el III Convenio Colectivo General de Ferralla sea anterior al AESM, pero no al texto del que trae causa y tenor el AESM (que no es otro que el AENM de 1998 y, eventualmente, la propia Ordenanza Laboral). Sólo el Convenio Colectivo Estatal de Metalgráfica, contiene algunas previsiones añadidas a lo que se incluye en el AESM. Se trata de las referencias a las infracciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos; a los comportamientos constitutivos de acoso sexual; y a ciertas formalidades de garantía de los trabajadores en el supuesto de infracciones, y sanciones correspondientes, de cierta entidad.

En cuanto a lo primero, el art. 39 ME 1 gradúa de forma singularizada los incumplimientos de los trabajadores de sus obligaciones en materia preventiva; siendo un factor esencial, como no podía ser de otra forma, las repercusiones (inexistentes, graves o muy graves) de dichos incumplimientos en términos de perjuicios para la empresa, accidentes o daños para las personas, o riesgo de que el accidente tenga lugar. Por lo que se refiere al acoso sexual, al margen de tratarse de un incumplimiento laboral, su inserción en el capítulo dedicado a la igualdad y no discriminación, hace que las normas disciplinarias se remitan a él (arts. 50 a 56 del Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos), siendo relevante tanto la definición de acoso y las distintas variantes del mismo (acoso sexual ordinario, de intercambio o ambiental) como el procedimiento previsto para determinarlo y reprimirlo. En tercer lugar, el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos establece normas de garantía para los trabajadores susceptibles de ser sancionados, en el sentido de que, si se trata de una falta grave, el trabajador deberá ser oído previamente a la sanción, y, si se trata de una falta muy grave, deberá tramitarse un expediente contradictorio (lo que también deberá hacerse en el caso de acoso sexual).

Los Convenios Colectivos autonómicos del Sector del Metal, como ya se ha indicado antes, abarcan dos tipos de convenios. De una parte, los Convenios Colectivos auténticamente autonómicos, es decir, los de las CCAA pluriprovinciales, y, de otra parte, los Convenios Colectivos autonómicos que son el resultado de la conversión de los precedentes convenios provinciales en convenios autonómicos; lo que ha sucedido en las CCAA de tipo uniprovincial.

Convenios Colectivos autonómicos auténticos sólo existen los de Baleares (Convenio Colectivo del Sector del Metal,), y los de Cataluña (que son dos: el Convenio Colectivo Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases, y el Convenio Colectivo de Empresas de Inspección Técnica de Vehículos,). Por el contrario, los Convenios Colectivos autonómicos uniprovinciales son más numerosos: Convenios Colectivos del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Asturias; de Cantabria; de Madrid; de Murcia; de Navarra; y de La Rioja. También el Convenio Colectivo para Montajes y Empresas Auxiliares de Asturias; el Convenio Colectivo para Talleres de Reparación del Automóvil y/o afines de Asturias y de Navarra ; el Convenio Colectivo para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos de La Rioja , y el Convenio Colectivo para Fontanería y Calefacción de Navarra.

En cuanto a los primeros, el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña, aunque no lo diga expresamente, incluye una regulación mínima de la materia disciplinaria que, sin duda, considera aplicable y vigente lo establecido en el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos que ya se ha comentado antes. Sobre él, el Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña de Cataluña se limita insistir (arts. 65 y 66) en la exigencia del expediente contradictorio en los casos de faltas muy graves y respecto de los supuestos de acoso sexual, ampliando dicha exigencia a los supuestos de faltas graves y estableciendo la obligación empresarial de informar a los representantes de los trabajadores, tanto legales como sindicales. Por otra parte, el Convenio Colectivo añade al repertorio de faltas, constituyendo una novedad, la denuncia falsa de los trabajadores (algo particularmente relevante en los casos de acoso sexual o moral, por ejemplo), que se considerará grave o muy grave según la trascendencia de lo imputado.

Por su parte, el Convenio Colectivo autonómico pluriprovincial de Baleares, recoge lo relativo al régimen disciplinario en su Anexo III, acordado, según expresa, al derogarse la Ordenanza Laboral. Habiendo tenido lugar esa derogación hace años, y habiéndose aprobado instrumentos convencionales de carácter general o estatal con posterioridad (el mismo AESM), la referencia mantenida a la derogación de la Ordenanza no deja de ser anacrónica y refleja el característico inmovilismo de algunas normas convencionales. En todo caso, este tipo de preceptos manifiestan la falta de coordinación, al menos formal, del Convenio Colectivo autonómico respecto de las previsiones del AESM. En cuanto al contenido, el Convenio Colectivo Convenio Colectivo del Sector del Metal de Islas Baleares de Baleares, establece una regulación del régimen disciplinario muy semejante a la fijada en el AESM, si bien con un carácter más arcaico. Lo que se evidencia en la enumeración de las faltas sancionables que están recogidas en un repertorio más escueto y se refieren a comportamientos que, en algún caso, han dejado de aparecer como característicos (la falta de aseo limpieza personal, por ejemplo), no mencionando otros de reciente incorporación a esos listados (el acoso sexual, por ejemplo). Se trata, por tanto, de una regulación un tanto desfasada y falta de actualización en estos extremos.

Por lo que se refiere al I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, su largo art. 48 se dedica a la materia del régimen disciplinario, reproduciendo, una vez más, el listado de infracciones y sanciones, así como ciertas reglas ya habituales respecto del ejercicio del poder disciplinario (plazos, prescripción, forma, deberes de comunicación, etc.). De nuevo, la impresión que provoca esta

regulación es la de que cada Convenio Colectivo, salvo excepciones muy limitadas, afronta la materia del régimen disciplinario de forma absolutamente autónoma, sin sentirse condicionado por las previsiones del AESM. La consecuencia de este planteamiento, que puede considerarse bastante generalizado incluso al margen de su nivel o ámbito, es que cada regulación es independiente (aunque en este tema sean muy parecidas, prácticamente intercambiables y, en algún caso, resultado de una copia literal de unos convenios por otros), sin sentirse vinculada por lo establecido en el AESM (un otros anteriores, con reglas sobre el régimen disciplinario) al que no se hace mención ni remisión alguna. Cada Convenio Colectivo aparece así como autosuficiente. Pues bien, el I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña, sólo puede destacarse por dos aspectos: uno, porque contiene una regulación muy detallada de los comportamientos que se consideran infracción muy grave (incluyendo referencias al acoso sexual y moral o comportamientos lesivos de la buena fe contractual, en algún caso de dudosa legalidad como el que se refiere a la lesión de la confianza en el trabajador por comportamientos externos sancionados penalmente), y porque establece algunas mínimas reglas en relación con el procedimiento a seguir en el caso del expediente contradictorio.

En cuanto a los Convenios Colectivos autonómicos uniprovinciales, su contenido es particularmente pobre, entendiendo esta calificación en el sentido de que se limitan a reproducir lo establecido en el AESM, pero de una forma peculiar. No como hace el Convenio Colectivo Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases de Cataluña de Cataluña que incluye muy escasas referencias (y siempre innovadoras) a lo establecido en el Convenio Colectivo estatal de Metalgráfica (respetando con ello la función que el AESM le asigna al Convenio Colectivo estatal y partiendo de la base de que la regulación del régimen disciplinario corresponde al Convenio Colectivo estatal), sino incluyendo una regulación que, siendo muy parecida (a veces, copiada) en contenido y estructura a la contenida en el AESM, presenta no obstante pequeñas singularidades (exclusión de algunos comportamientos como faltas, descripción diferente de otros, pequeñas ampliaciones de las conductas sancionables, en otros). No es posible aquí descender al detalle de tales pequeños cambios, por lo que sólo se deja constancia del tipo de regulación que contienen estos Convenios Colectivos autonómicos uniprovinciales; que, en definitiva, se presentan más como regulaciones autónomas que como especificaciones de las reglas contenidas, a nivel estatal, en el AESM.

En todo caso, pueden destacarse las siguientes características de esa regulación autonómica uniprovincial: a) en muchos casos la regulación está copiada literalmente del AESM, con ningún cambio (Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Murcia, y Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra); b) en otros casos, la regulación varía en algunos puntos, remitiéndose, directa o implícitamente, a textos anteriores al AESM, e incluso al ACCML de 2001, como es el caso de la Ordenanza Laboral del Metal (Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Asturias, Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de La Rioja y Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos de La Rioja); c) muchos Convenios Colectivos han incorporado como infracción laboral grave el que denominan como abuso de autoridad, esto es, las decisiones de directivos, jefes y mandos intermedios, constitutivas de arbitrariedad y que causen perjuicio notorio a otros trabajadores o a la empresa (Convenio Colectivo para la

Industria del Metal de Asturias, Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid, Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra y Convenio para Talleres de Reparación de vehículos de Navarra y Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra); d) algunos pocos Convenios Colectivos regulan aspectos del régimen disciplinario de forma singular, como sucede con el Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de Madrid (que incluye en el repertorio de sanciones las de traslado, tanto a otro puesto dentro de la fábrica como a un puesto de trabajo situado en una localidad diferente, sin derecho a indemnización por traslado, así como la inhabilitación temporal para el ascenso en el caso de faltas muy graves), o con el Convenio para Fontanería y calefacción de Navarra (que incluye como infracciones comportamientos de abuso o inadecuada utilización de las nuevas tecnologías, o que establece la obligación del trabajador de someterse a reconocimientos médicos en los casos de simulación de enfermedad o de embriaguez habitual o toxicomanía, una previsión por cierto de muy dudosa constitucionalidad).

Muy poca variedad puede apreciarse entre los diferentes Convenios Colectivos provinciales en relación con el régimen disciplinario, pudiéndose establecer cuatro bloques de convenios:

En primer lugar, los Convenios Colectivos que se remiten expresamente al ACCLM de 2001, haciéndolo de tres formas. Una, con una remisión directa al ACCLM (remisión que hoy debería entenderse hecha al AESM que incluyó en su texto en 2006, como se sabe, al ACCLM), sin incorporar su contenido al texto del Convenio Colectivo de que se trate. Sin duda es la forma más eficiente y económica de proporcionar una regulación al tema del régimen disciplinario teniendo en consideración la función del ACCLM (o del AESM, ahora) de abordar, con exclusividad, estas materias. Por ambas razones, la remisión directa al contenido del ACCLM o del AESM es también la más respetuosa con el reparto de funciones entre convenios de distinto nivel, tal y como está prevista en el propio AESM. Convenios de este tipo pueden citarse los siguientes: Convenio del Sector de montajes (rectius Industria del sector del metal) de la provincia de Huelva, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel, y Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora. Otra forma de incorporar el contenido del ACCLM es la de remitirse al mismo pero, a la vez, copiar literalmente su texto; algo que puede considerarse superfluo normativamente hablando, bastando con la mera remisión expresa al contenido del Acuerdo Estatal. Convenios de este tipo pueden citarse: Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Ávila, Convenio colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón de la Plana, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real, Convenio colectivo del Sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de La Coruña, Convenio colectivo del Sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Palencia, y Convenio colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete. La tercera forma de incorporar lo establecido en el ACCLM es la de los Convenio Colectivo que copian textualmente su contenido pero sin mencionar el origen de dicho texto, esto es, no poniendo en evidencia la vinculabilidad del mismo y reivindicando una suerte de autonomía negocial. Aunque ello no se manifieste en la elaboración de un texto diferente porque los convenios copian

su contenido de forma literal, utilizando además la terminología propia de “Código de Conducta Laboral”. Son numerosos los Convenios Colectivos que siguen esta práctica: Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de León, Convenio para las actividades de Siderometalurgia de de la provincia de Salamanca, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Segovia, Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia de la provincia de Soria, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo, Convenio para el Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia, y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Vizcaya.

Lo mismo sucede con el AESM, en relación con Convenios Colectivos que, siendo posteriores en el tiempo a la aprobación de la primera versión del AESM, ya toman como referencia este Acuerdo. Y, de nuevo, se reproduce la trilogía señalada antes. Convenios que se remiten en bloque al AESM, sin incorporar su texto al convenio (Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas la provincia de Cáceres y Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lugo); convenios que se remiten al AESM pero, a la vez, incorporan su texto al contenido de la norma (Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos; convenios que, sin mencionar al AESM, copian literalmente su contenido sin apenas (o ninguna) modificación (Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado de la provincia de Vizcaya, Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, Convenio para Industria Siderometalúrgica de Melilla, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Tarragona, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, y Convenio para el Sector del Metal de la provincia de Zamora).

Otros Convenios Colectivos, en fin, no se encuadran siempre en alguno de los supuestos anteriores sino que establecen una regulación del régimen disciplinario que se conecta más bien con la antigua Ordenanza Laboral; o que es singular (habitualmente con un repertorio de infracciones más reducido y con ausencia de los comportamientos más novedosos como, por ejemplo, el acoso sexual o moral, o el abuso en el uso de la nuevas tecnologías puestas a disposición por la empresa); o, que, en fin, es más escueto. Interesa resaltar aquí algunos Convenios Colectivos, en la medida en que, en materia de régimen disciplinario, contengan algunas reglas singulares. Es el caso del Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Alicante (que establece como infracción grave el atentado a la libertad sexual o a la intimidad de las personas); del Convenio colectivo del Sector del Metal de Ceuta (que recoge el derecho del trabajador a que las anotaciones personales en el expediente profesional del trabajador como consecuencia de la comisión de infracciones deban ser suprimidas a partir del transcurso de determinados plazos, diferentes según la gravedad de la falta); Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara (que incorpora al listado de infracciones y detalla los comportamientos ilegítimos del trabajador en relación con la seguridad laboral, tanto más graves cuanto mayor impacto tengan sobre los bienes o intereses implicados como la seguridad de las personas o los bienes de la empresa); o Convenio para el sector de la Automoción de la provincia de Málaga (que incluye el traslado de puesto o de localidad de trabajo, como posibles sanciones). En varios de los citados el abuso de autoridad de los directivos, jefes y mandos intermedios aparece como comportamiento infractor, frecuentemente de carácter grave.

Finalmente, hay que hacer referencia a los Convenios Colectivos que no recogen ninguna mención al régimen disciplinario. Sin duda que esta carencia se había ido supliendo, de forma implícita, por lo establecido en la derogada Ordenanza Laboral, aplicable en estos casos. Derogada la Ordenanza, el texto normativo que la ha sustituido, y que es evidentemente aplicable en estos supuestos de ausencia absoluta de mención a esta materia en el texto de los convenios de que se trate, no es otro que el ACCLM de 2001 y, desde el año 2006, el AESM que los ha incorporado a su articulado. Convenios Colectivos de este tipo son, por ejemplo, Convenio Colectivo del Sector de la Industria del Metal de la provincia de Cádiz, Convenio colectivo del Sector Metal de la provincia de Córdoba, Convenio colectivo para el Sector de industria de Siderometalurgia de la provincia de Granada, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Jaén, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas de Gran Canarias, Convenio para Industria Siderometalúrgica de la provincia de Lérida, Convenio del Sector de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de Málaga, Convenio para el Sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas de la de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, Convenio para Industria Siderometalúrgica de de la provincia de Sevilla o Convenio colectivo del Sector de Automoción de la provincia de Huelva.



## **XVIII. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR.**

En materia de estructura de la negociación colectiva es, sin duda, donde el sector del metal podía recibir menos influjos desde el AINC, especialmente porque desde el año 1998, es un sector que cuenta con un acuerdo estatal en que se han articulado las distintas materias entre los distintos ámbitos negociales.

En materia de formación y empleo, es cierto que la mayoría de los convenios del sector han interiorizado el objetivo del AINC 2007 de establecer, de marcos que permitan a las empresas mejorar su posición en el mercado y su productividad, y adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes, manteniendo el adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad. De la misma manera que se han interiorizado, como elementos que perfilan la materia relativa al empleo y la formación, de una parte, los instrumentos de información y de análisis para favorecer la adecuada adaptación a los cambios productivos, así como para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva; y, de otra parte, la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

Sin embargo, estos perfiles de “flexibilidad” solo se plasman visiblemente en el impulso de la formación y la cualificación profesional continua; a la que se vincula a ese objetivo de fomentar la productividad de las empresas; sin embargo, sigue ajeno al marco negocial, el establecimiento de mecanismos efectivos y sólidos de promocionar la estabilidad en el empleo. Algunos intentos hay de promocionar la contratación indefinida, y de fomentar el uso adecuado de las modalidades temporales estructurales y formativas pero, de la misma manera, se mantienen, con un alto grado de flexibilidad, salvaguardas a la aplicación estricta de la normativa contractual; especialmente en lo relativo a las horas extraordinarias y su papel en materia de empleo.

Donde sí parece que el AINC, y, en realidad la normativa legal, se ha hecho presente de un modo más evidente, es el uso de la jubilación (parcial, para el fomento del empleo, forzosa), como medida general de fomento del empleo y rejuvenecimiento de plantillas. Sin que, sin embargo, se hayan establecido cautelas reales de efectividad de este segundo elemento de la ecuación.

En materia retributiva, según el AINC, los incrementos salariales de los convenios deben ajustarse al IPC previsto, estableciéndose incrementos sobre el mismo sólo en razón de ganancias de la productividad. No es algo que los convenios del Sector declaren expresamente, si bien todas las cláusulas de revisión salarial establecidas en los convenios (en este punto se sigue la orientación del AINC) se limitan a prever un incremento salarial equivalente al del IPC más algún punto más, sin que ese aumento esté expresamente relacionado ni condicionado por la productividad.

Por lo que se refiere a las cláusulas de descuelgue o de desvinculación, el AINC requiere que este apartamiento del régimen salarial de convenio sólo tenga lugar en casos objetivamente establecidos de situación de crisis o de dificultades de las empresas. No son los convenios del Metal particularmente expresivos de las condiciones en las que esa desvinculación puede solicitarse. Desde luego que, cuando lo hacen, la

justificaciones justamente la de la situación de crisis económica o de dificultad de la empresa. Cuando no hay mención a este extremo, porque lo que el convenio hace es atribuir la decisión a la Comisión Paritaria, la justificación es más abierta; pero, en todo caso, en el espíritu de la norma convencional late la convicción de que sólo situaciones de crisis transitorias o definitivas hacen razonable esa desvinculación.

En materia de empleo, sin embargo, sí es más visible la influencia que desde el AINC se ha producido en lo que respecta al cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, aparece como constante la tendencia al establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género; así como a la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas), y a la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir.

En efecto, es generalizado en el sector un comportamiento conforme con las previsiones del Capítulo VI AINC. Así, se han adoptado cláusulas declarativas antidiscriminatorias; se ha adecuado el contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de igualdad de trato. Además, en algunos convenios está presente la directriz de prohibir la discriminación por razón de origen y se prevé la aplicación de las mismas condiciones laborales para los inmigrantes que para el resto de los trabajadores en formas y tipos de contratación, retribuciones, prevención y seguridad, clasificación y promoción, formación y derecho a prestaciones sociales.

Queda pendiente, sin embargo, una regulación específica para los jóvenes y para los trabajadores seniors.

En materia de información y consulta (derechos colectivos), el AINC pretende fomentar en la negociación colectiva a todos los niveles la introducción de instancias de participación, información y consulta; sobre todo respecto de las nuevas tecnologías, la contratación y subcontratación o la trasposición al ordenamiento convencional español de las directrices en materia de información y consulta establecidas en las normas comunitarias. Los convenios del Sector del Metal han acogido sólo parcialmente esta sugerencia del AINC. Nada o muy poco en lo que se refiere a la introducción de nuevas tecnologías o a las contrataciones y subcontratas, pero sí más en otros órdenes de cosas, como son las comisiones que los convenios crean para participar en materias como clasificación profesional, formación, empleo, igualdad de oportunidades, calidad u organización. Todas ellas expresan el incremento de los espacios de participación, fundamentalmente a través de competencias de información y consulta; un balance relativamente positivo que se mejor si se tiene en cuenta todas las competencias de este tipo, vinculadas a la aplicación del convenio, que la norma convencional atribuye con frecuencia a las Comisiones Paritarias. La participación es particularmente importante en el ámbito de la salud laboral, potenciada desde el propio AESM.

Las previsiones del AINC sobre seguridad y salud en el trabajo se orientan en el sentido de promover, a través de la negociación colectiva, la integración de la

prevención en la organización productiva. Dada la pobreza de contenidos de los convenios en el terreno preventivo, poco éxito ha tenido esta sugerencia del AINC.

Tampoco ha tenido acogida la insistencia del AINC en que los instrumentos de vigilancia de la salud (más específicamente los reconocimientos médicos) se funcionalicen al control efectivo de las condiciones de salud del trabajo en relación con los riesgos inherentes al puesto de trabajo; esto es, los que se denominan como reconocimientos médicos específicos o preventivos. Tampoco en este punto el AINC ha sido seguido por los convenios colectivos del Sector que, de forma mayoritaria, prevén reconocimientos generalistas poco o nada vinculados a funciones preventivas concretas, conectadas con el específico medio de trabajo en el que el trabajador ha de desarrollar su actividad.

Insiste también el AINC en la necesidad de que se fomente la formación de los trabajadores en materia preventiva. En esta dimensión sí que los convenios (y sobre todo el AESM) se han plegado a las exigencias del AINC ya que a la dimensión formativa se dedica una parte del articulado del AESM, así como, aunque en menor medida, de los convenios colectivos nacionales, autonómicos y provinciales. La exigencia, por ejemplo, de la tarjeta profesional para los trabajadores del sector del Metal que trabajen en obras de la construcción (a imitación de lo hecho en el Convenio de la Construcción de 2007) es también una manifestación palpable de la importancia que la negociación colectiva en el Sector del Metal concede a la formación en el terreno preventivo.

Otras sugerencias del AINC en el terreno preventivo han sido seguidas con mayor o menor intensidad. Por ejemplo, y de forma muy significativa (también a impulso del AESM), éste mismo y la mayoría de los convenios colectivos prevén la constitución de comisiones paritarias (con funciones diversas, más o menos incisivas según los casos) como ejemplo del ejercicio de las competencias de información y consulta en las empresas. También, aunque de forma menos frecuente, algunos convenios colectivos han regulado, en sentido exclusivo o incrementando el número, las horas de representación atribuidas a los delegados de prevención. Mucho peor es el balance en lo que se refiere a la posibilidad de establecer otros sistemas de designación de los delegados de prevención seguramente porque la estructura empresarial del Sector del Metal hace innecesario un cambio de sistema, diverso del legal de la designación por y entre los delegados de personal o miembros del comité de empresa. Algún ejemplo hay, no obstante, delegado territorial de prevención. Por lo que se refiere a los medios de coordinación en los casos de contratas o subcontratas, nada establecen los convenios colectivos del Sector. Posiblemente porque, en las obras en las que intervienen empresas del Sector del Metal, la función y la responsabilidad de la coordinación suele estar encomendada a empresas de otros sectores que aparecen como empresas principales en relación con las propias del metal.

En materia de Previsión social complementaria, se observa, en el sector del metal, que se mantienen ciertas inercias negociales, y se omite, parcialmente el objetivo que plantea el AINC 2007 de exteriorizar algunos compromisos por pensiones. Bien es cierto que en la casi totalidad de los convenios se ha previsto, como forma de externalización de los complementos de pensiones de incapacidad permanente y de muerte e invalidez, la figura del seguro colectivo. Pero, salvo pequeñas excepciones, los premios de jubilación siguen sin recibir un tratamiento semejante.

En suma, el sector ha sido solo parcialmente permeable a las propuestas del AINC, con todas las implicaciones que, según los casos, este hecho podría tener.

## **XIX. VALORACIONES FINALES.**

Quizás, la primera valoración que cabe hacer del estudio actualizado del sector hasta el año 2008, es que, a pesar de la reiterada ausencia de un convenio general del metal, sí es cierto que, se ha producido un avance relativo en materia de estructura de la negociación colectiva y de homogeneización material, bien que parcial, en este sector; sector en el que, se ha observado una tendencia dual.

De una parte sí hay ciertos convenios estatales para ciertos subsectores, pero, por lo general, sigue imperando la inercia negocial centrada en el nivel provincial; con las excepciones formales de las autonomías uniprovinciales y de I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos de Cataluña.

Pero, de otra parte, se ha arbitrado un modo de elevar la negociación al nivel estatal. Así, de conformidad con la descrita estructura de la negociación colectiva en el sector del metal, el análisis de los contenidos de los convenios, con independencia de la materia de que se trate, tiene que comenzar por las referencias contenidas en los escasos instrumentos convencionales de ámbito más amplio, esto es, sectorial nacional o estatal. En este nivel, la carencia de un Convenio Colectivo Estatal de carácter general ha sido suplida parcialmente, como se ha indicado en la parte referida a la estructura de la negociación colectiva, con Acuerdos de ámbito estatal sobre materias concretas. Es el caso del AENM (sobre estructura de la negociación, 1998), del AMCPM (sobre clasificación profesional, 1996), del ANFC (sobre formación continua, 2001), del ACCLM (sobre códigos de comportamiento o poder disciplinario, 2001), y del ASECM (sobre solución extrajudicial de conflictos, 2001).

Para superar esa situación plural es destacable, sin duda, el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, de 2006, modificado por otro Acuerdo del mismo ámbito, de 7 de agosto de 2008 (AESM) y que, en la práctica, supone la sustitución de todos estos Acuerdos y su integración en un mismo texto; lo que, como se ha dicho, soluciona, al unificarla, problemas relativos a la vigencia del Acuerdo. En consecuencia, éste el texto convencional, de naturaleza estatal, que hay que considerar de forma prioritaria. Su vigencia, establecida hasta el 31 de diciembre de 2010, sin perjuicio de su prórroga, en cuanto texto normativo, hasta tanto no haya nuevo Acuerdo expreso, le atribuye una cierta condición de permanencia, que es adecuada a su contenido, naturaleza y propósitos.

Con independencia de las valoraciones más generales que se plantearán en un momento ulterior, conviene, siquiera mínimamente, presentar, inexcusablemente algunas valoraciones más precisas, referidas a materias centrales de la negociación en el sector.

Dadas las reglas de articulación y reparto competencial establecidas en el AESM en cuanto al salario, se trata de una cuestión que puede ser abordada, en sus elementos más generales, por la negociación colectiva estatal; no siendo, sin embargo, una materia de competencia exclusiva de ésta. Es más, el AESM ni siquiera contiene, como sí sucede en relación con otras materias, ninguna previsión sustantiva al respecto. Lo que significa que, como también señala el AESM, la regulación en detalle corresponde a la negociación colectiva de ámbitos inferiores al nacional. Incluso, dada la naturaleza de algunas de las dimensiones del salario (el caso de las retribuciones que deben ser

diseñadas e implantadas teniendo en cuenta las características específicas de cada empresa, como es el caso de los complementos de productividad, incentivos o primas) son aspectos de la estructura retributiva que sólo pueden ser tratados de forma eficiente en la negociación colectiva de empresa. Por otra parte, la estructura real de la negociación colectiva en el Sector del Metal (que, como se sabe, es básicamente provincial, aunque existan algunos convenios nacionales y autonómicos) hace que el balance de la negociación colectiva sectorial nacional a este respecto sea pobre ya que los dos únicos convenios estatales que existen son convenios referidos a determinados subsectores (metalgráfica y ferralla). Por su parte, los convenios colectivos autonómicos tampoco ofrecen, alternativamente, una regulación que pudiera cumplir la función asignada a la estatal de establecer reglas generales o básicas en cuanto al salario; mucho menos los convenios autonómicos de CCAA uniprovinciales cuya función real los acerca más a los numerosos convenios provinciales existentes. Por otra parte, tampoco son frecuentes los convenios autonómicos de ambos tipos, localizándose, como ya se conoce, dos en Cataluña (metalgráfica e ITV), uno en Baleares (general del metal) y otros en las CCAA de Asturias (tres convenios, uno del metal, otro de ferralla y otro de talleres), de Cantabria, Madrid y Murcia (uno general del metal en cada CA), de Navarra (también tres convenios como en el caso de Asturias) y de La Rioja (dos convenios, el general del metal y otro de talleres). Todo lo anterior significa que, en la práctica, no existe articulación o relación ninguna entre los distintos convenios, siendo cada uno de ellos soberano y único en el ámbito territorial y funcional para el que son negociados; y ni siquiera en los casos en los que existe un convenio nacional y otro autonómico en el mismo subsector de actividad (lo que sucede en Cataluña, en el subsector metalográfico, respecto del convenio nacional existente; o en Asturias, en cuanto al subsector de ferralla), existe una relación expresa y articulada entre el contenido de uno y otro convenio. En consecuencia, hay que analizar lo relativo al salario en cada convenio colectivo (al margen de su ámbito nacional, autonómico o provincial) ya que cada una de las regulaciones se presenta como autosuficiente e independiente de las demás.

Por lo que se refiere al contenido de los convenios en materia salarial, los rasgos básicos y generales de la regulación son los siguientes: a) La mayoría de los convenios ofrece una disciplina del salario algo irregular y asistemática, en el sentido de que atiende más a la disciplina de partidas aisladas que a un tratamiento integral y estructurado; b) En lo que hace a los conceptos retributivos, además del habitual salario base por categorías fijado en las tablas salariales de los convenios, las demás partidas o complementos no obedecen a un diseño integral y ordenado, donde tengan cabida toda clase de complementos y se establezcan manifestaciones de cada tipo de ellos, dando más relevancia a los vinculados a la organización del trabajo (los complementos de puesto) o a los resultados y la marcha de la empresa (los complementos de cantidad y calidad). En definitiva, a la parte más variable y no consolidable de las partidas salariales. Por el contrario, los complementos que se prevén son los muy tradicionales de antigüedad (no obstante el la supresión del mismo en algunos convenios y su pervivencia, hay que decirlo, como derecho adquirido bajo la denominación de complemento de vinculación), de toxicidad o penosidad (un tipo de complemento sometido actualmente a crítica y revisión desde la nueva visión de la prevención de riesgos), de turnicidad o de nocturnidad; c) A estos complementos se añaden, con importe escaso e impacto relativo, los de asistencia, puntualidad y jefatura; d) El tratamiento de las horas extraordinarias (con un posicionamiento convencional no particularmente inclinado a su eliminación o a su compensación prioritaria por periodos equivalentes o incrementados de descanso) es bastante tradicional en el terreno retributivo,

como lo es el de las pagas extraordinarias; e) En lo que se refiere a las percepciones extrasalariales, los convenios tampoco son particularmente innovadores, limitándose a las clásicas de las dietas o los gastos de transporte; f) Apenas hay algún convenio, en fin, se que refiera a las cuestiones de la liquidación, documentación y pago del salario.

Este tratamiento, bastante clásico, de la cuestión salarial sólo se orilla en contados convenios colectivos que reflejan una estructura más articulada de la materia salarial, incorporando complementos más actuales y modernos. Es cierto que, como se ha señalado, en relación con algunos complementos, es el nivel empresarial el más idóneo para establecerlos e implantarlos. Por este motivo, los convenios sectoriales que incluyen esos conceptos retributivos variables y vinculados con el desempeño del trabajo o con la productividad o la marcha de la empresa, se limitan a ofrecer una regulación de referencia donde se establecen criterios, métodos, procedimientos, formas de medición del rendimiento y de proyectar sus resultados sobre el salario. Una regulación, pues, general o básica, que las empresas podrán utilizar si deciden implantar estos métodos de organización del trabajo y estas formas de recompensa salarial vinculadas a la misma. Por último, los convenios colectivos recogen, cumpliendo el mandato legal, procedimientos de desvinculación de las empresas de las condiciones salariales del convenio (las llamadas cláusulas de descuelgue); que, normalmente (al margen de los requisitos previos para solicitar la desvinculación, entre ellos la existencia de justificaciones objetivas que hagan necesaria la no aplicación de las condiciones salariales convencionales) centran en la Comisión Paritaria del Convenio la competencia de decisión. Esos mismos convenios son los que, en previsión de la falta de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, los que atribuyen a instancias externas (procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, arbitraje) la solución de la controversia.

Como la materia salarial, la de tiempo de trabajo no es, a tenor del AESM, de la competencia exclusiva de la negociación colectiva estatal. Se trata, en cambio de una materia potestativa que los convenios estatales pueden o no tratar. De hacerlo, la negociación sectorial nacional sólo puede centrarse en los aspectos como la duración máxima de la jornada anualizada, el tratamiento de las horas extraordinarias y su compensación, y lo relativo a la distribución flexible del tiempo de trabajo; dejando para la negociación de ámbitos inferiores la fijación de la duración del tiempo de trabajo y la jornada anual, las horas extraordinarias y el horario flexible o irregular (se supone que en el caso de que el convenio estatal no lo haya hecho), los descansos, las vacaciones y los permisos, la turnicidad y el trabajo nocturno y, finalmente, la fijación del calendario laboral. El aún escaso éxito de las reglas de articulación convencional en el Sector hace que, en la práctica, cada convenio, con independencia de su ámbito o nivel, funcione de forma autónoma y aborde en su integridad, con mayor o menor intensidad, todas las materias relacionadas con el tiempo de trabajo. Cada convenio, pues, ha de verse, como sucede en lo referido a los salarios, como una norma autónoma, independiente de las demás y con vocación de disciplinar por sí misma todos los aspectos del tiempo de trabajo.

En general, puede decirse que los elementos centrales de la regulación convencional del tiempo de trabajo son los siguientes: a) La jornada está normalmente anualizada, si bien ello no siempre significa la posible distribución irregular de la misma ya que numerosos convenios introducen límites (duración diaria o semanal, obligatoriedad de los descansos, prohibición de trabajo en determinados días de la semana, concentración de las vacaciones en ciertos periodos, reglas limitativas del

fraccionamiento de las vacaciones, etc.) que reducen sensiblemente la posible flexibilización que pueda suponer la anualización de la jornada; b) La duración anual de la jornada no es homogénea en el Sector, existiendo un abanico de horas que van desde las 1.700/año a las 1.785/año, si bien se aprecia en muchos casos una disminución constante de la jornada anual (a un ritmo promedio de 3 o 4 horas/año); c) La flexibilidad en la distribución de la jornada se introduce por los convenios a través de la bolsa de horas u horas de disponibilidad (de dimensión cuantitativa también variable: desde algo más de 8 a 200 horas/año, según convenios); d) Esta manifestación de flexibilidad va acompañada de reglas de garantía tales como la exigencia de una causa, un preaviso mínimo, una duración mínima y máxima de la jornada prolongada, una compensación en descanso o económica del recurso a ese tipo de horas, o, a veces, la necesidad de un acuerdo individual o colectivo para que la empresa pueda decidir su utilización; e) El tratamiento de las horas extraordinarias es bastante tradicional: declaraciones en el sentido de excluir su uso pero posibilidad de hacerlo en la medida en que se toleran no sólo las ocasionadas por fuerza mayor sino también las llamadas estructurales; sólo algún convenio aislado las prohíbe de forma radical salvo las de fuerza mayor, lógicamente; por otra parte su compensación no es decididamente a favor del descanso sino que los convenios abren la posibilidad alternativa de una compensación en descanso o en metálico; f) Además de la bolsa de horas, algunos convenios, pocos, prevén la posibilidad de que, cuando concurren razones que lo justifiquen, se produzca una distribución irregular de la jornada; g) Los conflictos que puedan surgir en relación con este tema, ya que los convenios exigen normalmente el acuerdo entre empresa y trabajadores, suelen disponer de una vía especial de solución, a través de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos que, si no consiguen el acuerdo, atribuyen a la empresa la capacidad de decisión.

En cuanto a las vacaciones y a las licencias o permisos retribuidos, es posible apreciar una fuerte coincidencia en la regulación que establecen los convenios colectivos, debiéndose anticipar que dicha regulación es poco innovadora en el medida en que sigue muy estrechamente lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, tanto en lo que se refiere a la duración, o a la concreción de las posibilidades de fraccionamiento de las vacaciones con la garantía de un periodo mínimo de disfrute ininterrumpido o a la retribución, como respecto de las hipótesis y al duración de los permisos. Así: a) Los convenios suelen establecer el derecho a la vacación en los casos de solapamiento con situaciones de baja por enfermedad, incluso si el solapamiento ha tenido lugar tras el inicio de la vacación, si bien condicionando su disfrute en el año a que la baja haya significado el internamiento hospitalario o la intervención quirúrgica o a que haya tenido una duración mínima; b) Los convenios suelen contemplar lo relativo a la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones, a su comunicación con antelación suficiente, a su disfrute en determinados periodos del año, a la necesidad de acuerdo entre la empresa y los representantes o el trabajador interesado, a la forma de solventar los conflictos en este terreno; c) En cuanto a los permisos o licencias, el repertorio de permisos retribuidos contenidos en los convenios reproduce literalmente en muchos casos lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, añadiendo si acaso más días a los fijados en la Ley o ampliando los supuestos, relacionados sobre todo con cuidado de menores, discapacitados, asistencia a consultas médicas o cumplimiento de algún trámite burocrático como la obtención o renovación del permiso de conducir, y equiparando en cierta medida las uniones de hecho a las conyugales; d) Por lo que hace a los permisos no retribuidos, los convenios contienen una regulación escueta y se



destinan o a ampliar otros permisos, o a actividades de cuidado de hijos o dependientes, o a asuntos propios (aunque este tipo de permisos no son frecuentes).

En materia de prevención de riesgos, la última versión del AESM (2008) ha incluido en su articulado el pacto relativo, precisamente, a la prevención de riesgos laborales, sobre todo en su dimensión formativa. Con carácter general, el AESM señala que, en prevención de riesgos, los convenios colectivos estatales tendrá la función de regular las normas mínimas; siendo esta tarea competencia exclusiva de la negociación colectiva estatal. De forma que la negociación colectiva a niveles inferiores le corresponde el desarrollo y la ampliación de esas normas mínimas. Pues, bien, este esquema sólo se ha desarrollado de forma parcial y en modo singular. Porque sólo el propio AESM es el convenio estatal que ha abordado, con esta perspectiva de norma mínima, algunas dimensiones de la salud laboral: que son, básicamente, las de participación (con la creación de un órgano paritario sectorial estatal) y de formación (exigiendo la formación preventiva a los trabajadores del Sector y, de forma particular, a quienes desarrollan tareas para empresas del Sector de la Construcción. En cambio, los dos convenios colectivos nacionales existentes en el Sector (aunque sean de subsectores específicos) no han asumido esa función de mínimos, tratando la materia de la prevención de la misma forma que el resto de los convenios colectivos, sean autonómicos o provinciales.

Por lo que se refiere al contenido de los convenios colectivos del Sector en relación con la prevención de riesgos, pueden indicarse los siguientes rasgos: a) Son muchos los convenios que apenas tratan la cuestión preventiva y, si lo hacen, es en forma superficial o repetitiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de sus normas de desarrollo; b) Muchos convenios restringen sus referencias a la materia preventiva a reglas muy generales acerca de los reconocimientos médicos o las prendas de trabajo y, de forma excepcional abordan estas cuestiones desde una perspectiva auténticamente preventiva que debe transformar los reconocimientos médicos generalistas en reconocimientos médicos en relación con los riesgos inherentes al puesto de trabajo y las prendas de trabajo en una regulación de equipos de protección individual; c) Los convenios sí que han creado casi todos, comisiones paritarias de participación especializadas en materia preventiva, orientación que el AESM ha confirmado justamente con la modificación operada en el año 2008; d) Algunos convenios sí que incluyen una regulación más acorde con la visión preventiva y más allá de la mera reiteración de los preceptos legales; son los casos en los que se regulan aspectos concretos como los créditos de horas de los delegados de prevención, la formación de estos representantes y, en general, de los trabajadores, o la protección de la maternidad; e) Siguen subsistiendo en modo muy abundante, como puede apreciarse en el análisis de la parte relativa a los salarios, los complementos de toxicidad, penosidad o peligrosidad, sin que haya tenido lugar una reconversión de estos complementos y su limitación a los solos supuestos en los que el riesgos no puede eliminarse y tampoco atenuarse hasta el punto de no suponer una amenaza para los trabajadores. El balance final en materia preventiva es una relativa pobreza y la necesidad de que los convenios incorporen una visión de estas cuestiones más acorde con la orientación de las más modernas normas preventivas.

El art. 10.2, e) del AESM establece que son materias que pueden negociarse a nivel estatal las referidas a los “derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales”. Puesto que se trata de una materia potestativa para el convenio o convenios estatales, los convenios de ámbito inferior (autonómicos o provinciales)

pueden, o bien regular plenamente y sin limitación esas materias por no haberlo hecho el convenio estatal, o bien desarrollar lo establecido en el convenio estatal en los aspectos que les hayan sido remitidos por dicho convenio. Ninguna regulación, por su parte y a diferencia de lo que sucede en otras materias, contiene el AESM, por lo que habrá que atender a los convenios estatales en vigor, que, en general, se han limitado a transcribir lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. En consecuencia, se trata de una normativa convencional esencialmente superflua y que muy poco o nada añade a lo que es ya obligado a partir de tal exigencia legal, salvo sólo lo que concierne a la denominada cuota sindical. En cuanto a los demás convenios, autonómicos o provinciales, tampoco su contenido es particularmente rico, formado por declaraciones generales de compromiso de tutela de la libertad sindical y de garantía de todas las dimensiones de la acción sindical, tanto desde el punto de vista individual como colectivo y por reiteraciones de las previsiones legales, sobre todo en lo que se refiere a las competencias, facultades y garantías de delegados sindicales y de representantes unitarios así como de los delegados de prevención. Las peculiaridades de la regulación convencional se centran en aspectos puntuales como: la regulación del descuento de la cuota sindical, la atribución de horas de crédito sindical mediante la acumulación, el establecimiento de permisos retribuidos para participar en los procesos negociadores, la descripción de los medios materiales que la empresa ha de proporcionar a los representantes de los trabajadores o, muy marginalmente, la posibilidad de acordar el uso de los medios telemáticos de la empresa para difundir información sindical. Sólo algunos convenios mejoran la regulación legal acerca de los delegados sindicales, estableciendo requisitos menos exigentes que los legales para su existencia.

No son particularmente expresivos los convenios colectivos del Sector en lo que se refiere a la articulación de instancias, procedimientos o medios de solución de los conflictos, de creación autónoma y alternativos a los de naturaleza judicial. Si se dejan al margen las competencias y facultades de intervención en estos conflictos de las Comisiones Paritarias (lo que se aborda en otro apartado) las referencias a estos medios de solución de conflictos se restringen prácticamente a las adhesiones de los convenios a los sistemas extrajudiciales existentes, sea el nacional, sean los autonómicos. Al margen de esta adhesión expresa, que en algunos convenios se manifiesta de forma excesivamente lacónica, en otros convenios se delimitan los conflictos susceptibles de someterse a estos sistemas. Es cierto que la remisión a los procedimientos de solución ya supone que son las reglas que los regulan (entre ellas, obviamente, la de identificación de los conflictos susceptibles de ser sometidos a estos procedimientos) las que fijan el ámbito de actuación de los procedimientos extrajudiciales. En todo caso, las alternativas son varias y algunos convenios las precisan de forma más detallada. En concreto, los conflictos que se someten a estos sistemas son, con carácter general, los de tipo colectivos, siendo indiferente si son jurídicos o de intereses. En cuanto a los conflictos individuales, las diferencias existentes entre los diversos sistemas nacional y autonómicos hacen que los convenios puedan determinar si tales conflictos pueden solventarse a través de tales sistemas. Puede afirmarse, con carácter general, que salvo sistemas autonómicos muy evolucionados, lo normal es que los convenios, o bien excluyan los conflictos individuales, o bien entiendan que pueden someterse a estos procedimientos a partir de la decisión voluntaria de los sujetos afectados (lo que no sucede con los conflictos colectivos). Lo que sí es voluntario, en todo caso, es la sumisión del conflicto al procedimiento arbitral, y así lo especifican los convenios que mencionan esta alternativa.

En la medida en que el Estatuto de los Trabajadores considera contenido mínimo (mejor obligatorio) de los convenios colectivos la regulación de una Comisión Paritaria con la función de interpretar y aplicar el convenio colectivo y cuantas otras tareas el propio convenio le encomiende, todos los convenios del Sector la contemplan, en forma más o menos detallada. Las diferencias y los rasgos más notables, más allá de lo referido a la composición y al procedimiento de actuación, es, precisamente, las competencias o funciones que el convenio le asigna. En este punto es posible contemplar una cierta variedad: desde convenios que establecen una Comisión Paritaria exclusivamente restringida a la tarea de interpretar y aplicar el convenio colectivo, a otros convenios que le atribuyen funciones más variadas. Como, por ejemplo, las de mediación, y eventualmente, arbitraje de los conflictos que pudieran suscitarse en una serie de materias (salarios, jornada, clasificación) o de cualquier materia en general. En todo caso, la Comisión Paritaria más habitual en los convenios colectivos del Sector del Metal es la que, además de interpretar, aplicar, controlar y vigilar el cumplimiento del convenio colectivo, se ocupa de intervenir en los conflictos, mediante la mediación y eventualmente el arbitraje; otras funciones interpretativas, de aplicación o, incluso, de creación normativa puede encomendársele, y se hace en algún caso, respecto de materias como clasificación profesional, jornadas (la distribución irregular, los conflictos en el ámbito de las vacaciones) o salarios. Los convenios también le asignan a la Comisión Paritaria tareas de seguimiento, de estudio de la evolución del sector, de la situación de la igualdad, de cuestiones puntuales como el acoso sexual o moral. No es lo más frecuente, pero los convenios que le asignan estas funciones no hacen sino aprovechar la habilitación legal para instituir una instancia autónoma, estrechamente vinculada al convenio, de solución de todos los conflictos que se deriven de la interpretación y aplicación (con carácter general) del mismo. Una carencia de la regulación convencional en este punto es que casi ningún convenio prevé una forma de solventar la situación de falta de acuerdo en el seno de la propia Comisión paritaria. Seguramente la existencia de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos y el hecho de que estos mismos sistemas exijan para poder conocer de los conflictos que se someten a su criterio el que hayan sido previamente conocidos (e intentados resolver) por la Comisión Paritaria prefigura como natural que la Comisión Paritaria aparezca como una especie de primera instancia, cuyo fracaso abre la puerta de esos sistemas extrajudiciales.

Además de la Comisión Paritaria, los convenios colectivos suelen crear (algunos en forma muy abundante) otras comisiones o comités paritarios (órganos de participación, por tanto) de tipo específico o monográfico. Son mayoría los convenios que, al amparo del propio AESM, han creado comisiones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Pero junto a esta, aunque menos generalizadas, pueden encontrarse todo tipo de comisiones: de clasificación profesional, de productividad, de igualdad y no discriminación, de formación, de acción social, de organización y métodos de trabajo, o de estructura retributiva. En la medida que se trata de instancias de participación, todas estas iniciativas deben considerarse positivas; siempre que la creación de tales comisiones derive efectivamente en un funcionamiento eficiente de las mismas y no en un mero expediente formal (como así se evidencia en algunos convenios que reconocen la parálisis de ciertas comisiones creadas en convenios anteriores). La dotación de medios, la capacidad y el tiempo de sus integrantes y, sobre todo, la sinceridad del propósito empresarial de abrir espacios de consulta e información son los elementos clave que pueden garantizar que las comisiones específicas funcionen realmente.

La materia disciplinaria corresponde, según el AESM, de forma exclusiva a la competencia de los convenios nacionales. Pese a esta previsión tan tajante, los convenios colectivos del Sector de ámbito inferior al nacional continúan regulando lo relativo al régimen disciplinario de forma autónoma, confirmando la impresión (que otros datos avalan) de que, en el Sector del Metal, los intentos de generar una estructura de la negociación articulada no han dado aún resultados. De hecho, de seguirse esa reserva competencial (obligada, dada la naturaleza normativa del AESM) los convenios colectivos autonómicos y provinciales (se dejan a salvo los convenios nacionales: sólo dos, como se sabe) no deberían regular lo referido al régimen disciplinario. No es así y ni siquiera el articulado de los convenios se limita a reproducir lo establecido en el convenio nacional (a veces lo hacen o se remiten expresamente a él) sino que incluyen una regulación aparentemente autónoma, desvinculada de toda referencia respecto del convenio estatal. En cuanto a éste último, ya que no existe un convenio nacional del conjunto del Sector (sólo los de los subsectores de metalgráfica y ferralla) funciona como tal el propio AESM, dotado de un capítulo específico denominado como Código de Conducta Laboral.

Por lo que se refiere al contenido de tal Código de Conducta Laboral (y de los convenios que los han recogido, desarrollado o se han inspirado, más o menos plenamente, en él) la regulación es bastante estandarizada, conforme al modelo de una enumeración de las infracciones (con su característica clasificación en leves, graves y muy graves), las correspondientes sanciones y algunas normas de procedimiento (de imposición de la sanción, de procedimiento —si es el caso de que sea obligatorio el expediente contradictorio— y de prescripción de las faltas). Pocas innovaciones introducen los convenios específicos sobre una regulación que, convenientemente modernizada, podrá servir (esa es la intención, parece, del AESM) de texto normativo de referencia que evitaría incluir en el articulado del convenio una regulación que, a la postre no sería (como ahora sucede en gran parte) sino la reproducción de lo establecido en el AESM. Algunos convenios utilizan esta técnica normativa de remisión en bloque, pero otros muchos, como se ha dicho, incluyen su propia regulación. Entre las cuestiones que podrían abordarse al respecto ya se indicado la conveniencia de modernizar (comportamientos como el acoso en sus diversas acepciones, la lesión de los derechos fundamentales (entre ellos, de forma destacada los de intimidad, dignidad o igualdad), los comportamientos relacionados con la prevención de riesgos, el abuso en el uso de medios y herramientas de la empresa, o la difusión de informaciones reservadas o confidenciales deberían ocupar un lugar más destacado en el listado de infracciones; de la misma forma que otros comportamientos (lealtad, aseo, riñas) deberían ser modificados o suprimidos. La extensión de garantías (de procedimiento, por ejemplo) y una regulación más precisa del expediente contradictorio, de la reincidencia y de la cancelación de antecedentes, son materias que también podrían añadirse a esa regulación.

Además, del estudio actualizado de la negociación colectiva en el sector de metal (referido a los convenios suscritos y publicados hasta el 30 de septiembre de 2008, fecha de cierre de la muestra) sobre el que versa el avance que aquí se ha presentado, se pueden sintetizar dos conclusiones relevantes: se trata de un sector dinámico, desde la perspectiva formal o externa, y, paradójicamente, un sector sometido a las inercias normativas de carácter histórico desde la perspectiva material o interna.

De un modo más preciso, el dinamismo de la negociación en este sector se hace presente, (y, por lo tanto se le ha dotado de una relevancia especial en este avance) en la delimitación de los contornos del sector en sí mismo desde la perspectiva funcional, así como desde la definición de la estructura de la negociación colectiva. Como se tratará de poner de relieve más adelante, en este sector productivo en el que proliferan cambios tecnológicos de gran envergadura, la negociación colectiva ha sido consciente del surgimiento de nuevas actividades productivas, vinculadas a las clásicas actividades de siderometalurgia y actividades afines y, por lo tanto, y sobre la base de las clasificaciones típicas (CNAE-93), ha ido extendiendo su ámbito funcional, incorporando aquellas actividades productivas –denominables- de nueva generación.

Las inercias normativas, por otra parte, se manifiestan en la regulación de las condiciones de trabajo y de las instituciones jurídicas clásicas, en las que se pone de relieve, con algunas matizaciones, que los negociadores han optado por el mimetismo negocial, y continúan arrastrando contenidos de la antigua Ordenanza Laboral, del Convenio General del Metal de 1987 o de los convenios colectivos precedentes, en cada caso. Eso se evidencia, incluso, en la adopción de determinada terminología arcaica (“seguridad e higiene”, por poner un ejemplo muy relevante), en el mantenimiento de instituciones ya derogadas (contratos de aprendizaje), pero también en reproducción, más que ocasional, de los esquemas organizativos de los contenidos negociales que empleaban la Ordenanza; algo especialmente llamativo en materia de clasificación profesional, tanto más cuando, desde 1996, pero con más trascendencia desde el año 2006, desde el ámbito estatal se ha propuesto un diseño vinculante de sistema de clasificación profesional.

Esa inercia normativa provoca, a efectos del avance del estudio de la negociación colectiva en el sector del metal, que en las distintas materias no sea posible remarcar novedades relevantes sino, antes al contrario, se haya de señalar que, desde el año 2000, no se han producido grandes avances. Se ha de insistir, dejando a un lado algunas excepciones.

Como ya se adelantara, desde la perspectiva material o sustancial, de los contenidos de la negociación colectiva, la tendencia general es la de reproducir por inercia los contenidos precedentes, sin siquiera, en muchos casos, revisar algunos términos o instituciones arcaicas ya en desuso o incluso derogadas (contrato de sustitución, en lugar de contrato de relevo, por ejemplo; o remisión a los programas de fomento del empleo de años anteriores).

Mención especial merecen, sin embargo, la asunción, de un modo más perfecto o imperfecto, por los convenios colectivos de nueva firma (finales de 2007 y 2008) de las novedades normativas aprobada en ese periodo. En estos casos, por razones ligadas al *décalage* temporal que media entre la aprobación de las normas de rango legal o reglamentarias de las que se trata, los convenios más avanzados en este sentido, mencionan sea el proyecto de la norma de la que se trate (el ejemplo más claro lo ofrece la Ley Orgánica 3/2007), o la norma de rango legal que ha precedido a la reforma normativa ( y el ejemplo más claro lo ofrece el RD-Ley 5/2006, como antecedente de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

A pesar de esas cuestiones más formalistas que sustanciales, resulta remarcable la incorporación de reglas referidas a la concatenación fraudulenta de contratos, pero, sobre

todo, donde se observa la mayor novedad es en la incorporación de medidas de fomento del empleo de las mujeres, así como en la asunción de un lenguaje no sexista, en la definición a todos los efectos de conceptos como el de acoso moral o acoso sexual, y en la introducción de un nuevo concepto de igualdad de oportunidades, no solo referido a la condición referida al género, sino a las demás categorías sospechosas de discriminación. Tratándose de un sector clásicamente considerado como masculinizado, tras la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral, se ha observado que, especialmente en aquellas actividades de nueva generación, el número de mujeres empleadas se ha incrementando de un modo relevante. Esta nueva realidad, ha supuesto, no solo la adopción de un lenguaje no sexista, sino también el diseño de políticas empresariales denominadas “para el fomento del empleo de las mujeres”. Es innegable que, simplemente considerada, la incorporación de un bloque negocial con esta denominación ya es relevante. Pero, si se observan sus contenidos precisos, cabe concluir que el convenio, en realidad, ha realizado una labor pedagógica de codificación de derechos laborales típicamente referidos a la mujer trabajadora pero que, en realidad, son predicables de cualquier trabajador al margen del género. O dicho en otros términos, a pesar del avance que supone esa reunificación visual y formal de contenidos referidos a la protección del trabajo femenino, en verdad, subyace una concepción arcaica de esos derechos establecidos en torno a la maternidad *amplo sensu*, pero que, tras las reformas del 1999 y las de 2007, han dejado de quedar referidos a las mujeres trabajadoras (obviamente dejando a salvo los derechos vinculados al riesgo durante el embarazo y la lactancia), y asumen una perspectiva más amplia. En concreto, se está haciendo referencia al elenco de derechos referidos al permiso de maternidad, a las reducciones de jornada por cuidado de hijos, a las excedencias de cuidado de hijos, por ejemplo. Tan novedoso como excepcional, en la incorporación al texto convencional de la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo, en lo relativo al disfrute de las vacaciones por las trabajadoras que estuvieran disfrutando del permiso de maternidad de un modo coincidente con el periodo fijado para las vacaciones.

Como gran innovación, si bien ya había algunos convenios en 2000 que lo habían incorporado entones, se ha de destacar la del tratamiento, ahora unitario de las situaciones de acoso, moral pero sobre todo sexual. Y se trata de tratamientos unitarios, porque, no sólo se definen esas situaciones, sino que también se diseñan protocolos seguros de actuación en estos supuestos, se fijan consecuencias jurídicas, y se proponen mecanismos de prevención del acoso en todas sus manifestaciones.

Lo que sí es cierto es que durante el año 2008 algunas de las actividades del sector del metal se encuentran incursas en lo que se está denominando crisis económica global (eminentemente la automoción) y, en este panorama, se observa que en la negociación colectiva no es posible encontrar demasiados instrumentos que puedan permitir una adaptación flexible a esta nueva situación económica global. Se observa, eso sí que la mayoría de los convenios contemplan la institución del descuelgue salarial, así como, en algunos casos, de la distribución irregular de la jornada; sin embargo, por ejemplo, la regulación (eliminación) de las horas extraordinarias, de una contratación más racional, o de la formación continua, son temas muy estancados, a los que no se ha dotado aún del protagonismo necesario. Y, sólo muy excepcionalmente, algún convenio (art 70 Convenio colectivo para el Sector Industria Siderometalúrgica de Navarra) resulta innovador, y prevé, si bien bajo la forma de “proyecto”, como objetivo el de conseguir un sistema consensuado para afrontar las estructuraciones de adecuación al mercado. De un modo más concreto, se pretende lograr un método de análisis conjunto que permita, a

las representaciones de las empresas y de los sindicatos, detectar con la suficiente información y antelación la presencia de elementos que, de no corregirse, llevarían a la empresa a situaciones de riesgo económico o a situaciones de inadecuación de la capacidad productiva en el mercado, que pudieran derivar en procesos de estructuración de plantilla.

## **XX. ANEXOS.**

### **1.-Muestra (Listado de convenios analizados, por ámbito territorial)**

#### **ÁMBITO ESTATAL.**

**AESM.-** Acuerdo Estatal del Sector del Metal. Código convenio 9903435. Resolución de 12 de septiembre de 2006.

**ME 1.** Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos. Resolución de 4 de julio de 2007.

**FE 1.** III Convenio colectivo General de Ferralla. Código 9912395). Resolución de 24 de noviembre de 2005.

#### **ÁMBITO AUTONÓMICO.**

**S 1. Asturias.** Convenio Colectivo para la Industria del Metal. Código convenio 3300695. Resolución de la Dirección General de Trabajo y Empleo, de 9 de julio de 2006.

**M 1. Asturias.** Convenio para Montajes y Empresas Auxiliares. Código convenio 3302825. Resolución de 28 de julio de 2003.

**T 1. Asturias.** Convenio para Talleres de Reparación del automóvil y/o afines. Código convenio 3301115. Resolución de 7 de julio de 2004

**S 2. Baleares.** Convenio Colectivo del Sector del Metal. Código convenio 0700755. Resolución de la Dirección de Trabajo de 29 de septiembre de 2006.

**S 3. Cantabria.** Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica. Resolución de la Dirección General de Trabajo de 23 de junio de 2006.

**ME 2. Cataluña.** Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases. Resolución TRI/3212/2005, de 13 de septiembre.

**ITV 1 Cataluña.** I Convenio de Empresas de Inspección Técnica de vehículos (código convenio 7902605). Resolución TRE/ 3056/2007, de 13 de agosto.

**METAL-CAT. Cataluña.** Acuerdo de Formación profesional continua del Metal. Resolución TRI/ 1334/2006, de 10 de febrero.

**S 4. Madrid.** Convenio colectivo del sector de Industria Siderometalúrgica. Código convenio 2803715. Resolución de 11 de julio de 2005.

**S 5. Murcia.** Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica. Código convenio 3001245. Resolución de 25 de octubre de 2007.



**S 6 . Navarra.** Convenio colectivo para el sector Industria Siderometalúrgica. Código convenio 3106805. Resolución 563/2004, de 23 de junio de 2004

**T 2 Navarra.** Convenio para Talleres de Reparación de vehículos. Código convenio 3107255. Resolución 630/2006, de 1 de agosto.

**F 1 Navarra.** Convenio para Fontanería y calefacción. Código convenio 3103505). Resolución 716/2004, de 3 de agosto.

**S 7. La Rioja.** Convenio colectivo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas. Código convenio 2600355. Acuerdo de 13 de septiembre de 2006.

**T 3. La Rioja.** Convenio para Talleres de Reparación, Mantenimiento e Inspección Técnica de vehículos. Código convenio 2600395. Acuerdo de 17 de agosto de 2006..

### ÁMBITO PROVINCIAL.

**S 8. Álava.** Convenio colectivo (extraestatutario) del Sector Industria Siderometalúrgica. Acuerdo de 26 de febrero de 2001.

**S 9. Albacete.** Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas. Código convenio 0200195. Acuerdo de 25 de julio de 2007.

**CU 1. Albacete.** Convenio para Cuchillería y afines. Acuerdo de 3 de mayo de 2006.

**T 4. Albacete.** Convenio de talleres de reparación de vehículos. Código convenio 0200945. Acuerdo de 9 de agosto de 2007.

**S 10. Alicante.** Convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica. Código convenio 0300375. Resolución de 6 de julio de 2006.

**S 11. Almería.** Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica. Código convenio 0400415.

**S 12. Ávila.** Convenio Colectivo para la actividad de Industria Siderometalúrgica. Código convenio 0500135. Resolución de 26 de julio de 2005.

**S 13. Badajoz.** Convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas. Código Convenio 0600505. Resolución de 9 de julio de 2008.

**S 14. Barcelona.** Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica. Código convenio 0802545. Resolución TRE/1952/2007, de 31 de mayo.

**S 15. Burgos.** Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica. Código convenio 0900555. Resolución de 10 de junio de 2008.

**S 16. Cáceres.** Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas. Código convenio 1000245. Resolución de 20 de junio de 2007.

**S 17. Cádiz.** Convenio Colectivo del sector de la industria del metal. Código convenio 1100495. Acuerdo de 1 de enero de 2007.

**S 18. Castellón del Plana.** Convenio colectivo para el sector de Industria Siderometalúrgica. Código convenio 1200185. Acuerdo de 23 de julio de 2007.

**S 19. Ceuta.** Convenio colectivo del sector del Metal. Código convenio 5100245. Acuerdo de 9 de julio de 2007.

**S 20. Ciudad Real.** Convenio colectivo del sector de Siderometalurgia. Código convenio 1300345. Resolución de 12 de julio de 2006.

**S 21. Córdoba.** Convenio colectivo del sector metal. Código convenio 1400145. Acuerdo de 20 de octubre de 2004.

**S 22. La Coruña.** Convenio colectivo del sector de Industria Siderometalúrgica. Código convenio 1500825. Resolución de 29 de agosto de 2007.

**S 23. Cuenca.** Convenio colectivo del metal. Código convenio 1600185. Anuncio de 11 de mayo de 2006.

**S 24. Girona.** Convenio colectivo del sector de las Industrias siderometalúrgicas. Código convenio 1700305. Resolución TRI/2814/2005, de 26 de julio.

**S 25. Granada.** Convenio colectivo para el sector de industria de Siderometalurgia. Código convenio 1800305. Acuerdo de 24 de junio de 2004.

**S 26. Guadalajara.** Convenio colectivo para las Actividades Siderometalúrgicas. Código convenio 1900285. Acuerdo de 12 de julio de 2007.

**S 27. Guipúzcoa.** Convenio para Industria Siderometalúrgica. Resolución de 4 de diciembre de 2007.

**S 28. Huelva.** Convenio del sector de montajes (*rectius* Industria del sector del metal. (código convenio 2101925) Resolución de 24 de abril de 2006. (absorbe M2)

**T 6. Huelva.** Contenido del sector de Automoción. Código convenio 21011915. Resolución de 3 de septiembre de 2007.

**S 29. Huesca.** Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 2200275). Acuerdo de 26 de julio de 2006.

**S 30. Jaén.** Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 2300075). Resolución de 9 de junio de 2008.

**S 31. Las Palmas de Gran Canaria.** Convenio para Industria Siderometalúrgica. Resolución de (sin fecha) de 2005.

**S 32 León.** Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 2404405). Acuerdo de 19 de mayo de 2006.

**S 33 Lérida.** Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 2500245). Resolución TRI/2331/2004, de 1 de julio.

**S 34. Lugo.** Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 2700475). Acuerdo de 24 de agosto de 2007.

**S 35. Málaga.** Convenio del sector de empresas Siderometalúrgicas (Código convenio 2900145). Acuerdo de 16 de febrero de 2005.

**T 7. Málaga.** Convenio para el sector de la Automoción (código convenio 2900425). Acuerdo de 14 de junio de 2004.

**S 36. Melilla.** Convenio para Industria Siderometalúrgica.

**S 37. Orense.** Convenio para Industria Siderometalúrgica y talleres de reparación (Código convenio 3200305). Acuerdo de 24 de julio de 2008

**S 38. Palencia.** Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 3400355). Acuerdo de 2 de noviembre de 2005.

**S 39. Pontevedra.** Convenio del Sector del metal sin convenio propio (código convenio 3601155). Resolución de 2 de julio de 2003.

**SubS 39. Pontevedra.** Acuerdo de desarrollo de la DA 5ª, sobre “regulación de la contratación en el sector naval”. Acuerdo de 12 de junio de 2007.

**S 40. Salamanca.** Convenio para las actividades de Siderometalurgia (código 3700465). Anuncio de 3 de agosto de 2006.

**S 41. Santa Cruz de Tenerife.** Convenio para el sector de Industria Siderometalúrgica e instalaciones eléctricas. Acuerdo de 16 de octubre de 2006.

**S 42. Segovia.** Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 4000335). Acuerdo de 7 de agosto de 2006.

**S 43. Sevilla.** Convenio para Industria Siderometalúrgica. (código convenio 4102445). Acuerdo de 13 de julio de 2006.

**S 44. Soria.** -Convenio colectivo del Sector de Siderometalurgia (código convenio 4200155). Acuerdo de 18 de octubre de 2004.

**S 45. Tarragona.** -Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 4300405). Resolución TRE/2692/2007, de 1 de agosto.

**S 46. Teruel.** -Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 4400235). Resolución de 22 de noviembre de 2004.

**S 47. Toledo.** -Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 4500305). Anuncio de 26 de abril de 2007

**S 48. Valencia.** -Convenio para el sector de Industria del Metal. Código convenio 4600105). Acuerdo de 15 de junio de 2007.

**S 49. Valladolid.** Convenio para Industria Siderometalúrgica. Resolución de 4 de septiembre de 2007.

**S 50. Vizcaya.** Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 4801985) Acuerdo de 9 de mayo de 2001.

**F 2. Vizcaya.** Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o aire acondicionado (código 4801345). Acuerdo de 14 de julio de 2006. Resolución de 31 de mayo de 2007.

**S 51. Zamora.** Convenio para el sector del metal (código convenio 4901805). Acuerdo de 28 de julio de 2008.

**S 52. Zaragoza.** Convenio para Industria Siderometalúrgica (código convenio 5000675). Resolución de 2 de agosto de 2006

## 2.- **Ámbito funcional**

### 2.1-Sector de la Industria Siderometalúrgica (cuadro sintético)

#### *Leyenda: Sectores de actividad*

- **a1**: industria del metal / actividad siderometalúrgica (sin mas especificación)
- **a1bis**: industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de transformación, en sus diversos aspectos
- **a1 ter**: empresas y trabajadores del sector de la industria y servicios del metal (sector del metal) que realicen su actividad tanto en el proceso de producción como el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, instalación, mantenimiento y reparación de productos y bienes metálicos
- **a1 quater**: empresas que se han venido rigiendo por la derogada OLIS
- **a1quinques**: empresas afectadas por el Convenio General del metal, dedicadas a la industria y servicios de sector de siderometalurgia y automoción.
- **a2**: fontanería
- **a2 bis**: calefacción y climatización
- **a3**: Instalaciones eléctricas
- **a4**: tendidos de líneas eléctricas
- **a4bis**: tendidos de cables y redes telefónicas
- **a4ter**: señalización y electrificación de ferrocarriles
- **a5**: mecánica y óptica de precisión
- **a6**: cláusula de cierre del tipo “así como todas las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de la derogada OLIS, o aquellas actividades que rigiéndose por otras ordenanzas pudieran tener un trabajo preponderantemente típico de la industria del metal”.
- **a6bis**: cláusula de cierre: aquellas actividades nuevas y otras adicionales afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores
- **a7**: una Comisión Mixta dictamina el dudoso encuadramiento.
- **a8**: empresas, centros o talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje y reparación.
- **a8bis**: empresas, centros de trabajo o talleres que lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquiera otra que requiera esos servicios.
- **a8ter**: talleres de reparación de vehículos, (con inclusión de los de engrase y lavado que incluyan reparación.)
- **a9**: fabricación de envases metálicos y botellería/ boterío Que utilicen chapa de espesor superior a 0,50 mm.
- **a9 bis**: joyería y relojería,
- **a10**: otras actividades complementarias de la construcción, montajes de armazones y estructuras metálicas, carpintería metálica y cerrajería.
- **a11**: fabricación y manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica,
- **a11 bis** : aquellas actividades específicas y/o complementarias relativas a las infraestructuras tecnológicas y de equipos de la información, telecomunicaciones
- **a12**: recuperación y reciclaje de materias primas metálicas

C.C.	-a 1	-a 1 bis	-1 ter	-a1 qua	-a 1 qui	-a2	-a2 bis	-a3	-a4	-4 bis	-a4 ter	-a5	-a6	-a6 bis	-a7	-a8	-a8 bis	-a8 ter	-a9	-a9 bis	-a10	-a 11	-a 11 bis	-a 12	-a 13	
S 1 (art. 1)	*					*		*	*			*	*		*											
S 2 (art. 1)		*							*			*				*			*							
S 3 (art. 1)			*			*	*	*	*	*	*	*		*			*		*	*	*	*	*	*	*	*
S 4 (art.2)			*			*			*	*	*	*					*		*	*	*		*		*	
S 5 (art.1)			*						*		*		*			*			*	*						
S 6 (art. 2)		*							*		*		*				*		*							
S 7 (art. 2)		*							*							*										
S 8				*																						
S 9		*	*						*			*		*			*		*		*					
S 10			*			*			*	*	*	*		*			*		*	*	*	*	*	*	*	*
S11			*						*	*	*	*		*		*	*		*	*	*	*	*	*	*	*
S 12			*					*	*			*		*			*	*	*	*			*		*	*
S 13		*							*			*				*			*							
S 14			*			*			*	*	*	*		*			*		*	*	*	*	*	*	*	*
S 15			*						*			*		*			*		*		*					
S 16				*		*	*	*	*			*		*			*		*		*		*	*	*	*
S 17			*						*	*		*				*			*		*					*
S 18			*			*	*		*	*	*	*		*		*			*	*	*	*	*	*	*	*
S 19			*						*			*					*			*		*	*	*	*	*
S 20			*						*					*			*		*	*	*	*	*	*	*	*
S 21		*																								
S 22			*						*	*		*		*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
S 23	*		*					*	*				*						*	*	*	*	*	*	*	*
S 24		*	*			*			*			*				*			*	*	*	*	*	*	*	*
S 25				*										*									*		*	*
S 26	*					*			*	*	*									*		*				*
S 27		*							*			*				*			*		*					*
S 28			*			*	*						*				*		*		*					*
S 29			*						*	*	*			*			*		*		*	*	*	*	*	*
S 30			*			*		*	*	*						*			*	*	*	*	*	*	*	*
S 31 vid													*													
S 32			*			*											*		*	*	*	*	*	*	*	*
S 33	*																									*
S 34			*			*		*	*	*		*				*	*		*		*		*			*

S 35			*																			
S 36																						
S 37			*										*		*		*					
S 38			*				*	*	*	*	*			*		*						
S 39		*			*		*			*				*								
S 40			*		*		*	*	*	*	*		*		*		*			*	*	
S 41			*		*	*	*			*				*	*				*	*		
S 42			*				*	*	*	*	*		*		*		*		*	*		
S 43			*		*		*	*	*	*	*		*		*		*		*	*		
S 44	*		*											*		*						
S 45			*				*	*	*	*	*		*		*		*	*	*	*	*	*
S 46		*					*			*				*	*							
S 47		*	*				*			*		*		*	*							
S 48			*		*	*	*	*	*	*	*		*		*		*		*	*	*	*
S 49			*		*	*	*	*	*	*	*		*		*		*		*	*	*	*
S 50																						
ámbito standar																						
S 51			*				*			*		*		*		*		*		*		
S 52			*			*	*	*	*	*	*		*		*		*	*	*	*	*	*

**2.2.- Acuerdo estatal del Sector de Metal: Actividades económicas de la Industria y los Servicios del Metal (Códigos CNAE-93)**

**DJ METALURGIA Y FABRICACIÓN DE PRODUCTOS**

27 Metalurgia

27100 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

27211 Producción de tubos de hierro

27212 Producción de accesorios de tubos de hierro

27221 Producción de tubos de acero

27222 Producción de accesorios de tubos de acero

27310 Estirado en frío

27320 Laminación en frío

27330 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

27340 Trefilado en frío

27410 Producción y primera transformación de metales preciosos

27420 Producción y primera transformación de aluminio

27431 Producción y primera transformación de plomo

27432 Producción y primera transformación de zinc

27433 Producción y primera transformación de estaño

27440 Producción y primera transformación de cobre

27450 Producción y primera transformación de otros metales no férreos

27510 Fundición de hierro

27520 Fundición de acero

27530 Fundición de metales ligeros

27540 Fundición de otros metales no férreos

28110 Fabricación de estructuras metálicas y sus partes

28120 Fabricación de carpintería metálica

28210 Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal  
28220 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central  
28300 Fabricación de generadores de vapor  
28401 Forja y estampación de metales  
28402 Troquelado y embutición de metales  
28403 Metalurgia de polvos  
28510 Tratamiento y revestimiento de metales  
28520 Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros  
28610 Fabricación de artículo de cuchillería y cubertería, herramientas y ferretería  
28621 Fabricación de herramientas manuales  
28622 Fabricación de herramientas mecánicas  
28630 Fabricación de cerraduras y herrajes  
28710 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero  
28720 Fabricación de envases y embalajes ligeros, en metal  
28730 Fabricación de productos de alambre  
28740 Fabricación de pernos, tornillos, cadenas y muelles  
28751 Fabricación de artículos metálicos de menaje doméstico  
28752 Fabricación de cajas fuertes y puertas de seguridad  
28753 Fabricación de otros productos metálicos diversos

## **DK INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO MECÁNICO**

29110 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores  
29121 Fabricación de bombas  
29122 Fabricación de compresores  
29123 Fabricación de transmisiones hidráulicas y neumáticas  
29130 Fabricación de válvulas y grifería  
29141 Fabricación de rodamientos  
29142 Fabricación de órganos mecánicos de transmisión  
29210 Fabricación de hornos y quemadores  
29221 Fabricación de ascensores, montacargas, escaleras mecánicas y similares  
29222 Fabricación de otro material de elevación y manipulación  
29230 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica  
29241 Fabricación de maquinaria y equipo de embalaje y acondicionamiento  
29242 Fabricación de material para pesar  
29243 Fabricación de otra maquinaria de uso general para la industria  
29310 Fabricación de tractores agrícolas  
29321 Producción de otra maquinaria agraria  
29322 Reparación de maquinaria y material agrario  
29410 Fabricación de máquinas-herramienta eléctricas portátiles  
29420 Fabricación de máquinas-herramienta para metales  
29430 Fabricación de otras máquinas-herramienta  
29510 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica  
29520 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción  
29530 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco  
29541 Fabricación de maquinaria para la industria textil y de la confección  
29542 Fabricación de maquinaria de lavado y limpieza en seco  
29543 Fabricación de maquinaria para la industria del cuero y del calzado



29550 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón  
29561 Fabricación de maquinaria y equipo para artes gráficas  
29562 Fabricación de maquinaria para trabajar el caucho y materias plásticas  
29563 Fabricación de moldes  
29564 Fabricación de otras maquinarias para usos específicos  
29601 Fabricación de armamento pesado  
29602 Fabricación armas ligeras  
29710 Fabricación de aparatos electrodomésticos  
29720 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos

## **DL INDUSTRIA DE MATERIAL Y EQUIPO ELÉCTRICO, ELECTRÓNICO Y ÓPTICO**

30010 Fabricación de máquinas de oficina  
30020 Fabricación de ordenadores y otro equipo informático  
31100 Fabricación de motores eléctricos, transformadores y generadores  
31200 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctricos  
31300 Fabricación de hilos y cables eléctricos aislados  
31400 Fabricación de acumuladores y pilas eléctricas  
31501 Fabricación de lámparas y tubos eléctricos  
31502 Fabricación de aparatos de iluminación  
31611 Fabricación de aparatos y dispositivos eléctricos para motores combustión interna  
31612 Fabricación de aparatos eléctricos de iluminación y señalización para material de transporte.  
31620 Fabricación de otro equipo y material eléctrico  
32100 Fabricación de válvulas, tubos y otros componentes electrónicos  
32201 Fabricación de equipos de emisión de radio y televisión  
32202 Fabricación de aparatos para la radiotelefonía y radiotelegrafía con hilos  
32300 Fabricación de aparatos de recepción, grabación y reproducción de sonido e imagen  
33100 Fabricación de equipo e instrumentos medico quirúrgicos y de aparatos ortopédicos  
33200 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación, control, navegación y otros fines, excepto equipos de control para procesos industriales  
33300 Fabricación de equipos de control de procesos industriales  
33401 Fabricación de lentes correctoras de la visión  
33402 Fabricación de instrumentos fotográficos y ópticos  
33500 Fabricación de relojes

## **DM FABRICACIÓN DE MATERIAL DE TRANSPORTE**

34100 Fabricación de vehículos de motor  
34200 Fabricación de carrocería para vehículos de motor, de remolques y semirremolques  
34300 Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores  
35111 Construcción y reparación de barcos  
35112 Desguace naval  
35120 Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte  
35200 Fabricación de material ferroviario

35300 Construcción aeronáutica y espacial  
35410 Fabricación de motocicletas  
35420 Fabricación de bicicletas  
35430 Fabricación de vehículos para inválidos  
35500 Fabricación de otro material de transporte

## **DN INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS**

36110 Fabricación de sillas y otros asientos  
36120 Fabricación de muebles de oficina y establecimientos comerciales  
36150 Fabricación de colchones  
36210 Fabricación de monedas  
36221 Fabricación de artículos de joyería  
36222 Fabricación de artículos de orfebrería y platería  
36300 Fabricación de instrumentos musicales  
36400 Fabricación de artículos de deporte  
36500 Fabricación de juegos y juguetes  
36610 Fabricación de bisutería  
36620(1) Fabricación de escobas, brochas y cepillos  
36630(2) Fabricación de otros artículos  
37100 Reciclaje de chatarra y desechos de metal

## **F CONSTRUCCIÓN**

45215 Construcción de tendidos eléctricos  
45216 Construcción de líneas de telecomunicaciones  
45251 Montaje de armazones y estructuras metálicas  
45310 Instalaciones eléctricas  
45331 Fontanería  
45332 Instalación de climatización  
45340 Otras instalaciones de edificios y obras  
45422 Carpintería metálica. Cerrajería

(1) Fabricación de escobas, brochas y cepillos. Esta subclase comprende:

- la fabricación de escobas, brochas y cepillos (incluidas las escobillas que constituyen elementos de maquinaria), barredoras de suelo mecánicas para operación manual, zorros y plumeros, rodillos para pintar, raederas de caucho, mopas, etc.
- la fabricación de cepillos de ropa y de calzado.
- la fabricación de cepillos de dientes y brochas para cosméticos.

(2) Fabricación de otros artículos. Esta subclase comprende:

- la fabricación de plumas y lápices de todas clases, sean o no mecánicos.
- la fabricación de minas de lápiz.
- la fabricación de sellos para fechar o lacrar, numeradores, fechadores, artículos para impresión manual, imprentillas y etiquetas para grabado; cintas entintadas para máquinas de escribir y tampones impregnados.
- la fabricación de carritos para niños.
- la fabricación de paraguas, sombrillas, bastones de paseo, bastones-asiento, látigos, fustas, botones automáticos y similares, cierres de cremallera.

- la fabricación de encendedores y cerillas.
- la fabricación de artículos de uso personal: la fabricación de pipas, peines, pasadores y artículos similares, pulverizadores de tocador, pelucas, barbas falsa, cejas falsas, etc.
- la fabricación de termos y demás recipientes isotérmicos.
- la fabricación de tiouvivos, columpios, barracas de tiro al blanco y otras atracciones de feria.
- la fabricación de linóleo y recubrimientos duros no de plástico para suelos.
- la fabricación de artículos diversos: velas, cirios y artículos similares, frutas y flores artificiales, artículos de broma, cribas de suelo y cribas para grano, maniqués para modistos, etc.
- las actividades de taxidermia.

Esta subclase no comprende:

- la fabricación de mechas de encendedores.

## **G COMERCIO; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES Y ARTÍCULOS PERSONALES Y DE USO DOMÉSTICO**

50200 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

50400 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y ciclomotores y de sus repuestos y accesorios

## **K ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES**

71 Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos

71100 Alquiler de automóviles

71210 Alquiler de otros medios de transporte terrestre

71220 Alquiler de medios de navegación

71230 Alquiler de medios de transporte aéreo

71310 Alquiler de maquinaria y equipo agrario

71320 Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil

71331 Alquiler de equipos informáticos

71332 Alquiler de otras máquinas y equipo de oficina

71340 Alquiler de otros tipos de maquinaria y equipo

71401 Alquiler de aparatos de radio, televisión y sonido

72500 Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático

74301 Inspección Técnica de Vehículos

74302 Otros ensayos y análisis técnicos

### 3.- Ámbito temporal.

#### SIDEROMETALURGIA.

C.C.	DURACION e	FIRMA-FECHAS VIGENCIA
S 1 (art. 2)	cuatro	1-1-2006 hasta 31-12-2009
S 2 (art. 4 y 5)	Dos años	1-1-2006 hasta 31-12-2007 Actualización salarial para 2008
S 3 (art. 4 y 5)	Tres años	1-1-2006 hasta 31-12-2008
S 4 (art. 4 y 5)	Cuatro años	30-6-2005 (ht 31-12-2008)
S 5 (art. 2)	Cuatro años Dos años	1-1-2007 ht 31-12-2010 1-1-2005 ht 31-12-2006
S 6 (art. 5)	Cuatro años	Publicación (5-7-2004), ht 31-12-2007
S 7 (art.5 y 6)	Tres años	1-1-2006 hasta 31-12-2008
S 8 (art. 4)	Cuatro años	1-1-2000 hasta 31-12-2003
S 9( art. 2)	Tres años	1-4-2007 hasta 31-12-2009
S 10(art. 4)	Tres años	27-7-2006 hasta 31-12-2008
S 11 (art. 6 y 7)	Cuatro años	1-1-2004 hasta 31-12-2007
S 12 ( art. 3 y 4)	Tres años	1-1-2005 hasta 31-12-2007
S 13 (art. 4 y 6)	Tres años	Publicación (6-8-2008) ht 31-12-2010. ee 1-1-2008
S 14 (art. 4 y 5)	Seis años	1-1-2007 hasta 31-12-2012
S 15( art.5 y 6)	Cinco años) Cuatro años	1-1-2008 ht 31-12-2012 1-1-2004 hasta 31-12-2007
S 16 (art. 2)	Tres años	1-1-2006 hasta 31-12-2008
S 17 (art. 2)	Cuatro años	1-1-2006 hasta 31-12-2009
S 18	Cinco años	Hasta 31-12-2011
S 19 (art. 3)	Tres años	1-1-2007 hasta 31-12-2009
S 20 (art. 4)	Dos años	1-1-2006 hasta 31-12-2007
S 21 (art. 3)	Cuatro años	1-1-2004 ht 31-12-2007
S 22 (art.4)	Tres años	1-1-2007 hasta 31-12-2009
S 23 (art. 2 y 3)	Tres años	1-1-2006 hasta 31-12-2008
S 24 (art. 4 y 5)	Cinco años	1-1-2005 hasta 31-12-2009
S 25 (art. 4)	Cuatro años	1-4-2004 hasta 31-3-2008
S 26 (art. 4)	Cuatro años	1-1-2007 hasta 31-12-2010
S 27	Tres años	1-1-2007 ht 31-12-2009
S 28	Dos años	1-1-2006 hasta 31-12-2007
S 29	Tres años	1-1-2006 hasta 31-12-2008
S 30	Dos años	1-1-2008 ht 31-12-2009
S 31		
S 32	Tres años	Desde fecha de la firma hasta 31-12-2008
S 33	Cuatro años	1-1-2004 hasta 31-12-2007
S 34	Tres años	1-1-2007 hasta 31-12-2009
S 35	Cuatro años	1-1-2004 hasta 31-12-2007
S 36		
S 37	Dos años Dos años	1-1-2008 ht 31-12-2009 1-1-2006 hasta 31-12-2007
S 38	Cuatro años	19-11-2005 hasta 31-12-2008
S 39	Tres años	1-1-2003 ht 31-12-2005
S 40	Tres años	1-1-2005 hasta 31-12-2008
S 41	Cuatro años	1-1-2006 hasta 31-12-2009
S 42	Tres años	1-1-2006 hasta 31-12-2008
S 43	Tres años	1-1-2006 hasta 31-12-2008

S 44	Cuatro años	1-1-2004 hasta 31-12-2007
S 45	Seis años	1-1-2007 hasta 31-12- 2012
S 46	Tres años	1-1-2004 hasta 31-12-2006 Revision salarial 2007
S 47	Tres años	1-1-2007 hasta 31-12-2009
S 48	Cinco años	1-1-2007 hasta 31-12-2011
S 49	Tres años	1-1-2007 hasta 31-12-2009
S 50	Tres años	1-1-2001 ht 31-12-2003
S 51	Tres años	1-1-2008 ht 31-12-2010
S 52	Tres años	1-1-2006 hasta 31-12-2008

## MONTAJES

CONVENIO	DURACION DEL CONVENIO	FIRMA-FECHAS VIGENCIA
M 1	5 años	1-1-2003 hasta 31-12-2007

## METALGRAFICA

CONVENIO	DURACION/PERIODO DE VIGENCIA
ME 1	Dos años- Acuerdo para prorrogar hasta 31-12-2007
ME 2	2008

## FONTANERIA

CONVENIO	DURACION DEL CONVENIO	PERIODO DE VIGENCIA
F 1	Cuatro años	1-1-2004 hasta 31-12-2007
F 2	Tres años	Duración 1-1-2006 hasta 31-12-2008

## TALLERES

CONVENIO	DURACION	PERIODO DE VIGENCIA
T 1	4 años	1-1-2004 hasta 31-12-2007
T 2	Cuatro años	1-1-2006 hasta 31-12-2009
T 3	4 años	2006- 2009
T 4	3 años	2007-2009
T 5	2 años	1-1-2003 hasta 31-12-2004
T 6	2 años	1-1-2007 hasta 31-12-2008
T 7	Tres años	1-1-2004 hasta 31-12-2007

## FERRALLA

CONVENIO	DURACION	PERIODO DE VIGENCIA
FE 1	Cuatro años	1-1-2005 hasta 31-12-2008

## CUCHILLERIA

CONVENIO	DURACION DEL CONVENIO PRECEDERENTE	DURACION DEL CONVENIO ACTUAL	PERIODO DE VIGENCIA
CU 1	1 año	Dos años	1-1-2006 hasta 31-12-2007

## INSPECCION TÉCNICA DE VEHICULOS

### CONVENIO DURACION PERIODO DE VIGENCIA

ITV 1 CAT    Tres años    2007-2009