



La Negociación Colectiva en la Industria del Papel y en Sector de Artes Gráficas

Actualización 2008

M. Fernanda Fernández López
Fco. Javier Calvo Gallego
Eva Garrido Pérez
José Manuel Morales Ortega
Rosa Pérez Yañez



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA GENERAL
DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO

COMISIÓN CONSULTIVA
NACIONAL DE CONVENIOS
COLECTIVOS

NIPO: 790-09-194-0

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

(Actualización 2008)

**COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS**

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

AUTORES:

M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ
(Coordinadora)

Fco. Javier Calvo Gallego
Eva Garrido Pérez
José Manuel Morales Ortega
Rosa PerezPérez Yañez

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

(Actualización 2008)

Directora
M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ
Universidad de Sevilla

Fco. Javier Calvo Gallego
Universidad de Sevilla

Eva Garrido Pérez
Universidad Pompeu Fabra

José Manuel Morales Ortega
Universidad de Málaga

Rosa PerezPérez Yañez
Universidad de Málaga

INDICE

CAPÍTULO I: ESTRUCTURA Y ÁMBITOS DE LOS CONVENIOS ESTUDIADOS.	- 12 -
1. APROXIMACIÓN A LA FORMACIÓN DE LAS DIVERSAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN.	- 12 -
1.1.- La negociación colectiva en la industria papelera.....	- 12 -
1.1.1.- Breve referencia a los antecedentes.....	- 12 -
1.1.2.- La negociación colectiva de ámbito nacional para la Industria Papelera. Consideración especial de sus ámbitos.	- 13 -
1.1.3.- La negociación colectiva en ámbitos territoriales inferiores al nacional.	- 18 -
1.1.4.- La negociación a nivel de empresa en el sector del papel.....	- 20 -
1.2.- La negociación colectiva en el sector de Artes gráficas, manipulados de papel y cartón.	- 22 -
1.2.1.- Breve referencia a los antecedentes: Bases de Trabajo y Ordenanzas Laborales.....	- 22 -
1.2.2.- La negociación colectiva a nivel estatal. Especial consideración de sus ámbitos.	- 25 -
1.2.3.- Los desgajamientos de ámbito sectorial y los problemas de articulación.....	- 29 -
1.3.- La negociación colectiva en el sector de prensa.	- 32 -
1.3.1.- Breves consideraciones sobre los antecedentes normativos de la regulación sectorial en el sector prensa.	- 32 -
1.3.2.- La negociación colectiva en el ámbito de la prensa.	- 35 -
CAPÍTULO II: LAS BASES DE SELECCIÓN DEL PERSONAL INGRESO AL TRABAJO, PERÍODO DE PRUEBA Y RECURSO A TRABAJADORES DE ETT.	43
1. INGRESO AL TRABAJO	43
1.1. Introducción.....	43
1.2.- El ingreso al trabajo en los Convenios del sector del Papel.....	43
1.3.- El acceso al empleo en los sectores de Artes Gráficas, Prensa y Edición.....	48
1.3.1. En los Convenios sectoriales de ámbito estatal.	48
1.3.2.- El ingreso al trabajo en los convenios sectoriales inferiores.....	51
1.3.3.- El ingreso al trabajo en los convenios de empresa.....	55
2. PERÍODO DE PRUEBA.	61
2. 1.- Preliminares.....	61

2.2.- La regulación del período de prueba en la Industria Papelera.....	62
2.2.1.- <i>El período de prueba en el Convenio Estatal.</i>	62
2.2.2.- <i>La regulación del período de prueba en los ámbitos inferiores de negociación.</i>	65
2.3.- La regulación del período de prueba en el sector de Artes Gráficas y en el sector de Prensa.	67
2.3.1.- <i>El período de prueba en los Convenios Estatales.</i>	67
2.3.2.- <i>La regulación del período de prueba en los ámbitos inferiores de negociación.</i>	70
3.- LA UTILIZACIÓN DE TRABAJADORES CEDIDOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	78
CAPÍTULO III: MODALIDADES CONTRACTUALES	82
1.- INTRODUCCIÓN.....	82
2.- LAS MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL.....	82
2.1.- En los convenios sectoriales.....	82
2.2.- En los Convenios de empresa.	86
3.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE CONTRATOS TEMPORALES EN EL SECTOR.....	86
DE ARTES GRÁFICAS, PRENSA Y EDICIÓN.....	86
3.1.- En los Convenios sectoriales de Artes Gráficas.....	86
3.2.- La negociación en los Convenios de Prensa diaria y no diaria.	88
CAPÍTULO IV: CLASIFICACION PROFESIONAL.....	97
1.- INTRODUCCIÓN.....	97
2.- ALCANCE FORMAL Y MATERIAL DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS TEXTOS NEGOCIALES.....	98
2.1.- Nulas o mínimas referencias a la clasificación profesional	101
2.2.- Absoluta ausencia en el texto negocial de cualquier referencia a clasificación profesional por expresión o por remisión integradora.....	103
2.3.- Convenios con referencias más o menos desarrolladas a la clasificación profesional.....	104
3.- CARACTERÍSTICAS CLASIFICATORIAS DE LOS ESQUEMAS FUNCIONALES	106
3.1.- Convenios que realizan una clasificación articulada sobre áreas de actividad y/o grupos profesionales	110
3.1.1.- <i>El área de actividad como elemento clasificatorio.</i>	110
3.1.2.- <i>Sistemas de clasificación estructurados sobre el concepto de grupo profesional.</i>	113
3.2.- Estructuras funcionales basadas en categorías profesionales.....	117
3.3.- Otras estructuras funcionales con variaciones clasificatorias	118
4.- IDENTIFICACIONES FUNCIONALES DE LOS ELEMENTOS CLASIFICATORIOS.....	119
5.- FLEXIBILIDAD O RIGIDEZ EN LA OPERATIVIDAD DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PACTADA	126
6.- VALORACIONES FINALES.....	131

CAPÍTULO V: TIEMPO DE TRABAJO.....	133
1.- CONSIDERACIONES GENERALES.....	133
2.- LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS ESTATALES DE SECTOR.	135
2.1.- La jornada máxima y su distribución.	135
2.1.1.- <i>La regulación de la jornada en el Convenio estatal de la Industria Papelera.</i>	<i>135</i>
2.1.2.- <i>La jornada máxima en los convenios estatales de Artes Gráficas y Prensa.</i>	<i>139</i>
2.2.- La regulación de las horas extraordinarias.	145
2.2.1.- <i>Las horas extraordinarias en el Convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón.</i>	<i>145</i>
2.2.2.- <i>La regulación de las horas extraordinarias en los Convenios Estatales de Artes Gráficas y de Prensa.</i>	<i>147</i>
2.3.- Las vacaciones en los convenios estatales de sector.	150
2.3.1.- <i>El régimen convencional de las vacaciones en el Convenio de Pastas, Papel y Cartón.</i>	<i>150</i>
2.3.2.- <i>El régimen convencional de las vacaciones anuales en Artes Gráficas y Prensa.</i>	<i>151</i>
3.- EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS SECTORIALES INFRAESTATALES.....	154
3.1.- La regulación de la jornada y su distribución en los convenios sectoriales infraestatales.	154
3.2.- El tratamiento convencional de las horas extraordinarias.	158
3.3.- La regulación de las vacaciones.	162
4.- LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA.....	166
4.1.- El tiempo de trabajo en los convenios de la Industria Papelera.	166
4.1.1. <i>La regulación convencional de la jornada.</i>	<i>166</i>
4.1.2.- <i>La regulación de las horas extraordinarias en los convenios del sector papel.</i>	<i>170</i>
4.1.3 <i>La regulación convencional de las vacaciones.</i>	<i>175</i>
4.2.- El tiempo de trabajo en la negociación de empresa de Artes Gráficas y Prensa.	179
4.2.1.- <i>Jornada.</i>	<i>179</i>
4.2.2. <i>La regulación de las horas extraordinarias.</i>	<i>185</i>
4.2.3.- <i>La regulación convencional de las vacaciones.</i>	<i>188</i>
 CAPÍTULO VI: LA ORDENACIÓN DEL SALARIO	191
1. UNA INTRODUCCIÓN DE NATURALEZA METODOLÓGICA	191
2. DESCUELQUE SALARIAL	192
3. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	194
4. ESTRUCTURA SALARIAL EN EL SECTOR DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN.....	196
5. ESTRUCTURA SALARIAL EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS.....	203
5.1 Una especial consideración a los convenios de prensa diaria y de prensa no diaria	208

CAPÍTULO VII: LA MOVILIDAD FUNCIONAL.....	219
1.- CONSIDERACIONES GENERALES.....	219
2.- LA MOVILIDAD FUNCIONAL EN LOS CONVENIOS ESTATALES DE SECTOR.	221
2.1.- La movilidad funcional en el Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón.	221
2.1.- La movilidad funcional en el Convenio nacional de Artes Gráficas.....	223
2.2.1.- <i>Movilidad funcional por solicitud del trabajador o por acuerdo entre las partes.</i>	225
2.2.2.- <i>Movilidad funcional para trabajos de superior o inferior categoría por necesidades del servicio.</i>	225
2.2.3.- <i>Otras previsiones sobre cambios de funciones.</i>	230
2.3.- La movilidad funcional en la negociación estatal de la Prensa.....	231
3.- LA MOVILIDAD FUNCIONAL EN ÁMBITOS INFERIORES DE NEGOCIACIÓN.....	235
3.1- En los convenios de Papel.....	235
3.2.- La movilidad funcional en los ámbitos inferiores de negociación en el sector de Artes Gráficas.....	239
3.3.- La movilidad funcional en los niveles inferiores de negociación en Prensa.	247
3.3.1.- <i>La movilidad “intragrupo”</i>	247
3.3.2.- <i>La movilidad funcional para la realización de funciones superiores.</i>	248
3.3.3.- <i>La Movilidad para la realización de funciones inferiores.</i>	251
3.3.4.- <i>Otras previsiones sobre el cambio funcional.</i>	252
CAPÍTULO VIII: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	254
1.- INTRODUCCIÓN.....	254
2.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA INDUSTRIA DEL PAPEL.	256
2.1.- En la negociación sectorial.....	256
2.2.- En la negociación a nivel de empresa.	258
3.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS, EDICIÓN Y PRENSA.	261
3.1.- La negociación sectorial nacional.	261
3.2.- La negociación en sectores de ámbito geográfico menor.	264
3.3.- La negociación sobre salud laboral en las empresas del sector de Artes Gráficas, Prensa y Ediciones.	270
3.3.1.- <i>Cláusulas de vinculación general y/o fijación como objetivo o cuestión prioritaria.</i>	271
3.3.2.- <i>Preceptos de desarrollo de aspectos sólo apuntados en la norma general: los reconocimientos médicos, los videoterminals, la ropa de trabajo y otras cláusulas de interés.</i>	272
3.3.3.- <i>La ordenación de los Servicios Médicos y los servicios de prevención.</i>	278
3.3.4.- <i>La ordenación de las formas de representación y participación de los trabajadores en estas materias.</i>	279

3.3.5.-Elencos de principios de la acción de la empresa en materia de prevención y de los correlativos deberes de los trabajadores en este ámbito.....	283
3.3.6.- Grado de vinculabilidad que las normas convencionales atribuyen a las normas sobre prevención de riesgos, no sólo frente a las empresas, sino también frente a los trabajadores.....	287
3.3.7.- Otras cuestiones: el tabaquismo.....	288

CAPÍTULO IX: FORMACIÓN PROFESIONAL.....	289
1.- INTRODUCCIÓN.....	289
2.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN EN EL SECTOR DEL PAPEL.....	291
2.1.- En la negociación sectorial.....	291
2.3.- La negociación a nivel de empresa.....	292
3.- LA NEGOCIACIÓN EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS, EDICIÓN Y PRENSA.....	294
3.1.- La negociación a nivel sectorial estatal.....	294
3.2.- La negociación en Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal.....	296
3.3.- La negociación a nivel de empresa en materia de formación.....	298

CAPÍTULO X: NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	311
1.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTÓN.....	311
1.1.- INTRODUCCIÓN.....	311
2.- LA NEGOCIACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.....	312
2.1.- En el Convenio general de Artes Gráficas.....	312
2.2.- La negociación en materia de igualdad en el Convenio de Pastas, Papel y Cartón.....	313
2.3.- La negociación colectiva en materia de igualdad en los sectores de Prensa.....	314
3.- LA NEGOCIACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	315
3.1.- La negociación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el Convenio nacional del sector de Artes Gráficas.....	315
3.1.1.- Normas relacionadas con la maternidad como hecho biológico.....	315
3.1.2.- Los ceses en el trabajo resultantes de cargas familiares.....	315
3.1.3.- Conciliación de la vida laboral y familiar y tiempo de trabajo.....	316
3.1.4.- Conciliación y justificación de las ausencias.....	317
3.2.- La negociación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en ámbitos inferiores.....	317
4.- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN LA INDUSTRIA PAPELERA.....	318
4.1.- La negociación a nivel estatal.....	318
4.2.- La negociación en sectores de ámbito inferior.....	319
4.2.1.- La negociación a nivel de empresa.....	319

5.- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL EN EL SECTOR DE LA PRENSA.....	320
5.1.- En la negociación nacional de rama del sector de la prensa diaria.	320
5.2.- En la negociación a nivel de empresa del sector de la prensa diaria.....	322
CAPÍTULO XI: DERECHOS COLECTIVOS	324
1.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS.....	324
1.1.- La negociación a nivel de rama nacional.	324
1.2.- La negociación en áreas territoriales inferiores.....	328
1.2.1.- <i>El Convenio de Guipúzcoa</i>	328
1.2.2.- <i>En el Convenio de Vizcaya</i>	333
1.2.3.- <i>En el Convenio de Navarra</i>	334
1.2.4.- <i>El Convenio de Editoriales de Galicia</i>	334
2.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA PAPELERA.....	335
2.1.- Ideas generales y regulación en el convenio sectorial estatal.	335
2.2.- La negociación en ámbitos inferiores: sector y empresa.....	337
2.2.1.- <i>Pastas Guipúzcoa</i>	337
2.2.2.- <i>La negociación a nivel de empresa</i>	341
3.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS EN EL SECTOR DE PRENSA.	346
3.1.- En el ámbito sectorial estatal de Prensa Diaria y no Diaria.	346
3.2.- La negociación colectiva en niveles inferiores al estatal en el sector de Prensa.	348
CAPÍTULO XII: PODER DISCIPLINARIO	350
1.- NEGOCIACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS.....	350
1.1.- Introducción.	350
1.2.- La negociación sectorial estatal sobre régimen disciplinario.....	351
1.3.- La negociación en Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal.....	355
1.4.- La negociación en los convenios de empresa.....	355
1.4.1.- <i>Introducción. La potestad premial</i>	355
1.4.2.- <i>Las faltas y sanciones</i>	356
1.4.3.- <i>Novedades en la regulación del poder disciplinario</i>	357
1.4.4.- <i>Conclusión: las sanciones y el procedimiento</i>	360
2.- NEGOCIACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL SECTOR DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN.	361
2.1.- Introducción.	361
2.2.- La negociación sectorial estatal sobre régimen disciplinario.....	361
2.3.- La negociación en convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal.	364
2.4.- La negociación en los convenios de empresa.....	365
CAPÍTULO XIII: EXTINCIÓN DEL CONTRATO	366

1. INTRODUCCIÓN	366
2.- DIMISIÓN DEL TRABAJADOR	367
3.- LA JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR	370
4.- FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES	372
5.- DESPIDO	373
6.- UN BREVE APUNTE FINAL SOBRE EL FINIQUITO.....	376

CAPÍTULO XIV: MEJORAS VOLUNTARIAS 378
Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES 378

1.- BREVE DELIMITACIÓN DE LA MATERIA OBJETO DE ESTUDIO.....	378
1.1.- Las mejoras voluntarias.....	378
2.2.- Otras prestaciones sociales.....	378
2.- CONCEPTO, DENOMINACIÓN Y UBICACIÓN SISTEMÁTICA DE UNAS Y OTRAS PRESTACIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	379
3.- DETALLE DE LAS MEJORAS VOLUNTARIAS	381
3.1.- Por incapacidad temporal	381
3.2.- Por maternidad	387
3.3.- Complemento en la situación de riesgo durante el embarazo	388
3.4.- Mejora de la cobertura por contingencias incluidas en el ámbito del RD 1.588/1999.....	388
3.4.1.- Prestaciones empresariales por Incapacidad permanente.....	389
3.4.2.- Prestaciones por muerte y supervivencia	390
3.4.3.- Prestaciones por jubilación	391
3.4.4.- Mejora de las prestaciones familiares	392
3.4.6.- Asistencia sanitaria.....	393
4.- OTRAS PRESTACIONES SOCIALES.....	394
4.1.- Préstamos y avales	394
4.2.- Ayudas escolares y subvenciones por gastos de estudios	395
4.3.- Asistencia jurídica.....	395
4.4.- Economatos	395
4.5.- Comedores de empresa o ayudas equivalentes	396
4.6.- Actividades sociales, recreativas, deportivas y culturales.....	396

CAPÍTULO XV: COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO. MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS..... 397

1.- COMISIÓN PARITARIA	397
1.1.-Una primera aproximación a la Comisión Paritaria	397
1.2.- Aspectos orgánicos.....	398
1.2.1 Miembros de la comisión paritaria	399
1.3.- Constitución de la comisión paritaria y reglamento de desarrollo	403
1.4.- Aspectos procedimentales	404
1.5.- Adopción de acuerdos en el seno de la comisión paritaria	406
1.6.- Competencias de las comisiones paritarias y valor de sus acuerdos.....	410
2.-. SUBCOMISIONES Y COMISIONES MONOGRÁFICAS	415
3.- MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	419
3.1.- Introducción	419

3.2.- Los medios extrajudiciales en los sectores de pastas, papel y cartón y artes gráficas420

ANEXO: LISTADO DE CONVENIOS UTILIZADOS 423
Tabla 1: Convenios Artes Gráficas. Convenios De Sector.....423
Tabla 2: Convenios Artes Gráficas. Convenios De Empresa424
Tabla 3: Convenios Industrias Del Papel. Convenios De Sector429
Tabla 4: Industria Del Papel: Convenios De Empresa430

CAPÍTULO I:

ESTRUCTURA Y ÁMBITOS DE LOS

CONVENIOS ESTUDIADOS.

1. APROXIMACIÓN A LA FORMACIÓN DE LAS DIVERSAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN.

1.1.- La negociación colectiva en la industria papelera.

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

1.1.1.- Breve referencia a los antecedentes.

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

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

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

En su estructura normativa toma como complemento, no tanto a los Convenios Colectivos incipientes todavía, cuanto a los Reglamentos de Régimen Interior elaborados en las empresas con las condiciones previstas en los arts. 75 y ss. La legislación general es, asimismo, la referencia como derecho supletorio en el art. 92 del texto reglamentario, para lo previsto en él. Ello no obstante, hay un llamamiento condicionado temporalmente a la negociación colectiva para la determinación de la cuantía de los salarios en la Disposición Transitoria 6^a1.

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

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

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

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

“Ambas partes consideran del mayor interés, incluso de absoluta necesidad, para el inmediato desarrollo de la industria de celulosa, papel y cartón española y el consiguiente incremento de su capacidad de generar mayores rentas salariales, el establecimiento de nuevas bases para la organización del trabajo en el sector; de tal

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

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

³ Res. 20 junio 1974.

forma que, mediante el cumplimiento del programa que ambas partes de acuerdo aprueben, pueda alcanzarse en beneficio de las empresas y de los trabajadores una situación adecuada a la que presentan actualmente las industrias papeleras de los restantes países europeos en los aspectos fundamentales de retribución salarial, jornada de trabajo, vacaciones, retribuciones por antigüedad, sistemas de seguridad e incremento de productividad, etc., teniendo en cuenta las diferencias objetivas en los niveles de la renta nacional de los diferentes países". Este objetivo se habría de cumplir por una Comisión Paritaria, elegida en las condiciones fijadas en el Convenio que, estudiando las necesidades de la industria, proponga antes del 31 de diciembre de 1976, para su negociación por las partes, *"las medidas necesarias para conseguir el desarrollo previsto, así como las nuevas condiciones del régimen laboral de la industria, mediante un programa temporal, incluyendo objetivos concretos sobre retribución salarial, jornada de trabajo, vacaciones, régimen de antigüedad y sobre cuantos otros temas considere la Comisión de interés para los trabajadores y las empresas"*. A la vista de las conclusiones de esta Comisión, y previo acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria del Convenio propondría a la Administración laboral *"la promulgación de las disposiciones correspondientes, incluso de una nueva Ordenanza Laboral, así como las adiciones que hayan de incorporarse a lo pactado en el presente Convenio y que deban de tener efectividad en el segundo año del mismo"*.

En 1978 se aprueba un nuevo Convenio⁴, aplicable a las industrias "dedicadas a la fabricación de pastas, papel y cartón dentro del territorio nacional" (art. 1), que altera sensiblemente la estructura salarial, y remite a acuerdos posteriores de su Comisión Paritaria la elaboración del correspondiente listado de categorías profesionales, simplificando su estructura e incorporando categorías que le son desconocidas al vigente en la Ordenanza (art. 7). A mayor abundamiento, la Disposición Adicional del Citado CC encomienda a una Comisión de Estudio la labor de revisar la normativa vigente antes de finalizar la vigencia del Convenio, dando preferencia al estudio de una serie de temas: "jornada laboral; trabajo en non stop; servicio militar; regulación de la antigüedad; jubilación; días festivos; vacaciones; salario hora hombre-año; supresión de las categorías correspondientes a oficios complementarios femeninos; productividad; absentismo; abanico salarial; plus de altura". La Comisión se habría de dar su propio reglamento de funcionamiento y estaría compuesta por 7 miembros en representación de cada una de las partes, estando distribuidos los puestos correspondientes a los trabajadores en la misma proporción que en la Comisión Paritaria.

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

⁴ Res. 1 septiembre 1978.

Para empezar, triplica su extensión, regulando materias que hasta la fecha sólo habían sido contempladas en una Ordenanza Laboral de casi diez años de antigüedad, e incorporando la regulación de temas que claramente constituyen respuestas al encargo material contenido en el Convenio precedente: la jornada (arts. 42 y ss); el trabajo en non stop (art. 44); las vacaciones y fiestas, con el consiguiente traslado de los descansos en éstas para los modelos de trabajo antes mencionado (arts. 46 y 47); la regulación de los complementos de antigüedad en términos que comienzan a hacerse restrictivos, si bien se remite al Convenio del año siguiente su mayor desarrollo (art. 63). Y se añade temas decididamente innovadores, como la amplia regulación de la actividad de los representantes unitarios (arts. 72 a 87) y sindicales (arts. 88 a 92); el tratamiento económico del absentismo (art. 94), etc.

La Disposición Transitoria remite a una Comisión específica para que elabore un proyecto de definición de categorías profesionales, y de faltas y sanciones, para entregarlo a la Comisión Paritaria en un plazo de dos meses. Una vez aprobado por ésta última, el texto sobre las materias citadas habría de quedar incorporado al del Convenio, como Anexos I y II.

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

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

El Convenio de 1981⁶ sí aborda la cuestión, aunque en términos poco más detallado que los de la Ordenanza: será de aplicación “a todas las Empresas pertenecientes al sector de fabricación de pastas, papel y cartón, así como a aquellas que actualmente se rijan por el presente Convenio y las que por acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal se adhieran al mismo”. Su texto es claramente tributario de los dos Convenios anteriores, aunque añade alguna novedad de interés, básicamente la posibilidad de descuelgue salarial (art. 59) a través de un complejo procedimiento que permitirá, a las empresas que se acojan a él, atenerse a subidas salariales inferiores a las pactadas con carácter general. Como en los anteriores, no está expresamente prevista, y menos regulada, la negociación en niveles territoriales inferiores, entablando el Convenio estatal un diálogo directo con el nivel de empresa.

⁵ Res. 12 marzo.

⁶ Res. 2 abril.

Muy semejante es el contenido del Convenio de 1982⁷, sin embargo vuelve a remitir a una comisión de estudio los reajustes en el listado de puestos de trabajo, que presentan problemas de exclusiones, omisiones y defectos de definición (Disposición Adicional). Y el del Convenio de 1983⁸, cuya Disposición Adicional da noticia de la persistencia de los problemas en la elaboración de los listados categoriales, al igual que sucede con el de 1984⁹, el de 1985¹⁰, el de 1986¹¹, el de 1987¹², si bien éste añade, al enunciado de insuficiencias de la Disposición Adicional, la necesidad de incorporar nuevas definiciones de las máquinas intervinientes en el proceso de fabricación, dadas las transformaciones experimentadas por éstas, lo que se encomienda a una nueva comisión ad hoc (Disposición Transitoria).

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

⁷ Res. 26 enero.

⁸ Res. 6 mayo.

⁹ Res. 3 abril.

¹⁰ Res. 19 febrero.

¹¹ Res. 11 julio.

¹² Res. 22 julio.

¹³ Res. 9 mayo.

¹⁴ Res. 7 mayo 1990.

¹⁵ Res. 27 mayo.

¹⁶ Res. 15 de septiembre.

¹⁷ Res. 26 septiembre.

¹⁸ Res. 11 julio.

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

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

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

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

El Convenio de 2001, vigente por 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2003, recuerda la necesidad de adaptar y mejorar su texto para ajustarlo a las necesidades competitivas de las empresas y a las exigencias de racionalidad y flexibilidad en la organización productiva. Con nueva terminología, una aspiración muy semejante a la que se hacía explícita en los acuerdos de finales de los años 70. Desde la perspectiva que nos interesa, pues, aunque sin duda se hace evidente una mejora técnica constante de su contenido, la negociación colectiva del sector de industria papelera es eminentemente estable, y buena muestra de ello es que en su apartado preliminar, se mantiene la delimitación de su ámbito funcional sin alteraciones de ninguna clase respecto de la elaborada en el Convenio de 1979. Tampoco se establecen o prevén reglas de articulación negocial, pese a que, como veremos, esa es una necesidad que se va a hacer cada vez más sentida. Por lo demás, los trabajadores excluidos de su ámbito de aplicación pertenecen a las mismas categorías que se enunciaran en 1979, más perfeccionadas técnicamente, por referencia al nivel 1.1 de la clasificación por grupos del propio Convenio –Directivos, Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes--, y por referencia a los trabajadores en el sector de la explotación forestal.

¹⁹ Res. 22 julio.

²⁰ Res. 10 de agosto.

La estructura de la negociación colectiva en el periodo que abarca hasta 2008 no ha experimentado alteraciones sensibles, continuando con la estabilidad de la unidad de negociación que la ha caracterizado hasta la fecha. Su Convenio vigente es suscrito el 28 de noviembre de 2007²¹. Su art. 1.4 prevé una duración expresa de 3 años, hasta 31 de diciembre de 2009, pero acto seguido se diversifica su contenido, dividiendo entre la materia económica, que se extiende a ese periodo trienal salvo que se acuerde por alguna de las partes solicitar la revisión de sus contenidos en este punto. Y el resto de las materias tendrá duración ilimitada, si bien podrá procederse a su denuncia siempre – igual que para la revisión—antes del último trimestre de 2009, como se ha venido haciendo en el sector desde el Convenio Colectivo de 1979.

Aunque se proclame el carácter retroactivo del Convenio, es posible que las Empresas comiencen a aplicar su parte económica en un plazo de 30 días a partir de la firma del mismo.

Por lo que hace a los elementos estructurales del Convenio la continuidad es evidente: resultará de aplicación a las empresas y trabajadores actualmente afectadas –se entiende—por esta unidad de negociación, previéndose la posibilidad de que empresas no afectadas se adhieran al Convenio “por acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y Dirección de Empresa” (art. 1.1). Quedarán excluidos de su ámbito de aplicación, en general, únicamente los trabajadores de explotaciones forestales, que se integran en una unidad de negociación diversa, en tanto que su régimen económico no será de aplicación a los trabajadores de los grupos profesionales 11 al 14, ambos inclusive, sin perjuicio de que las condiciones salariales mínimas para todo su ámbito de aplicación sean las fijadas en las correspondientes tablas del Convenio (art. 1.3). Siguen sin preverse reglas de armonización y articulación negocial, como en sus precedentes.

1.1.3.- La negociación colectiva en ámbitos territoriales inferiores al nacional.

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

Esta situación ha comenzado a cambiar recientemente. De hecho, a partir de 2001, cuando por acuerdo de 25 de mayo de 2001 se aprueba el Convenio Colectivo de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa. En éste, resulta clara la influencia del Convenio estatal, pero también su voluntad de erigirse en la única norma reguladora de la materia en la zona, sin otra alternativa que los Convenios que puedan suscribirse en las empresas (arts. 3 bis, para la posibilidad de acuerdos sobre trabajo non stop y correturnos a este nivel). La duración del convenio provincial es indefinida (art. 3), si bien la Disposición Adicional 5ª del Convenio permite que las partes firmantes lo denuncien en periodos de 5 años. Lo anterior, no obstante, las Disposiciones Adicionales implantan una Mesa Negociadora Permanente, compuesta por 8 representantes de los sindicatos y 8 de ADEGi, asociación patronal firmante del Convenio. Las funciones de la Mesa Permanente son variables; en principio, al tratarse

²¹ Res. 14 de enero.

el presente de un “convenio básico” es posible renegociar o innovar su contenido por acuerdo de la Mesa, convocada por cualquiera de las partes firmantes en las condiciones reguladas en el propio Convenio (Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera), de modo que ésta es una competencia de negociación potencial directa, atribuida por la comisión negociadora del Convenio, de licitud dudosa, al menos si se tiene en cuenta la tradicional doctrina de los tribunales españoles sobre la diferencia entre la Comisión Negociadora -a seleccionar y constituir conforme a lo dispuesto en el RET- y la Comisión Paritaria ex art. 91 ET, cuya naturaleza compartiría en última instancia la Mesa del convenio guipuzcoano.

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

No parece que existan dudas sobre la licitud de la existencia misma de este Convenio, habida cuenta de la flexibilización que en la prohibición de concurrencia introdujo la reforma del art. 84 ET en 1994, y la posibilidad de esta negociación en ámbitos territoriales inferiores al estatal, necesaria en todo caso puesto que, como hemos visto, el Convenio estatal no contemplaba siquiera la posibilidad de negociación articulada en ninguno de sus pactos desde 1962. Ahora bien, dicho esto, resulta bastante más cuestionable que el Convenio provincial ignore la prohibición estatutaria de pronunciarse sobre ciertas materias, que necesariamente han de ser reguladas en el nivel superior: modalidades de contratación excepto para su adaptación al ámbito de que se trate, periodo de prueba, grupos profesionales, régimen disciplinario y normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica. La sola lectura del Convenio provincial²² demuestra, no obstante, hasta qué punto se trata de realizar un

²² Sólo su articulado –dejando de lado las Disposiciones Adicionales, Finales y Transitorias, cuyo contenido es más de índole obligacional o de desarrollo de lo pactado—la distribución del Convenio provincial es la siguiente:

- jornada y tiempo de trabajo, arts. 6 a 11.
- licencias retribuidas, maternidad y excedencias, arts. 12 y 13.
- prendas de trabajo, art. 14
- igualdad y no discriminación, art. 15
- seguridad y salud laborales, arts. 16 a 18
- contratación, ascensos y periodo de prueba, arts. 19 a 30
- traslados, arts. 31 a 38
- ceses (para personal temporal) arts. 38 a 42
- trabajos de categoría superior e inferior, arts. 42 y 43.

código exhaustivo de las condiciones de trabajo en las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, a partir del cual el convenio estatal no es tomado en consideración como contrapunto o instancia integradora de las normas del Convenio inferior. La prohibición de concurrencia, de este modo, resulta abiertamente ignorada.

Como quiera que sea, y en confirmación última de lo que se acaba de decir, el Convenio provincial pretende ser excluyente del homólogo estatal, si bien este efecto se alcanza implícitamente, por obra de la remisión normativa: “para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo Básico, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Leyes y disposiciones de desarrollo” (Disposición Final).

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

No son abundantes los Convenios de empresa, lo que resulta lógico dada la peculiaridad de las empresas del sector. Más extraño resulta, si acaso, lo tarde que se inician negociaciones formales a este nivel, y por tanto el prolongado de tiempo en que el Convenio nacional de trama ha sido el eje regulador de las relaciones de trabajo en el sector.

-
- estructura y cuantía del salario, arts. 44 a 49 (y tablas anexas).
 - tratamiento económico del absentismo, art. 50
 - jubilación, art. 51
 - servicio militar y objeción de conciencia, art. 52
 - euskera, art. 53
 - pago del salario, art. 54
 - dietas, art. 55
 - anticipos, art. 56
 - seguro colectivo, art. 57
 - grupos y categorías profesionales, art. 58
 - comisión paritaria, art. 59
 - delegados de personal y comités de empresa, Arts. 60 a 64
 - secciones sindicales de empresa, arts. 65 y 66
 - disposiciones comunes, art. 67
 - asamblea, y otras reglas colectivas art. 68 a 71
 - formación profesional, art. 72
 - solución de conflictos, art. 73
 - faltas y sanciones, art. 74
 - contratación y empleo, art. 75
 - fondos de pensiones, art. 76.

Es en 2001 cuando se negocia el Convenio de Papelera Navarra SA²³, de un año de duración renovado en 2002²⁴. Y en 2001, asimismo, se suscribe el Convenio de la empresa Daniel Aguilló SA (DAPSA), con vigencia desde 1 de enero de ese año hasta 31 de diciembre de 2002, el segundo Convenio de esta empresa, que reitera los contenidos del anterior salvo en los puntos concretos que se considera necesario adaptar para ajustarlos a la “normativa vigente”. Se trata de un Convenio de ámbito general (art. 3), del que sólo están excluidos los trabajadores de alta dirección (la otra exclusión personal, referida a los supuestos del art. 2 ET es innecesaria, al no referirse a trabajadores) cuya estructura y contenido son muy clásicos, pese a la novedad de la unidad de negociación, que no se concibe ni como complemento ni como elemento de un marco negocial más amplio, de donde que el Convenio estatal no sea mencionado en su texto.

En el mismo periodo de tiempo se negocia el Convenio de la Empresa Nacional de Celulosas para sus centros de Madrid y centro de investigación tecnológica de Pontevedra (Res 18 febrero), con vigencia hasta el año 2005. Se trata de un acuerdo básicamente orientado a regular el tiempo de trabajo, las licencias y el régimen específico de retribuciones, sin que conste un especial intercambio o una especialización de contenidos más allá de los citados. Resulta de sumo interés, de todos modos, destacar que se trata de un Convenio de grupo, que se identifica como tal, precisamente en uno de los puntos más comprometidos de su régimen: la determinación de las empresas componentes a efectos de determinar complementos retributivos basados en los ingresos del grupo como tal (art. 5.5 “Paga de Resultados”)²⁵, en un mutuo reconocimiento de la

²³ Res. 16 de noviembre.

²⁴ Res. 23 julio.

²⁵ A tales efectos las sociedades que a la firma del presente Convenio Colectivo componen el Grupo ENCE, y que por tanto se han tenido en cuenta para el cálculo de la paga de Cash-Flow, son las siguientes:

Grupo empresarial ENCE (ENCE Matriz).

CEASA.

CENER.

ELNOSA.

Grupo NORFOR (Integrado por Norfor, Norfor Maderas e Iberflorestal).

Grupo IBERSILVA (Integrado por Ibersilva, Ibersilva Servicios y Tecform).

Grupo EUFORES (Integrado por Eufores, Las Pleyades y Pleyades Uruguay).

Se garantiza La comprobación de los resultados, a través de los informes/ certificados, emitidos por parte de los auditores Externos del Grupo ENCE, en los que serán identificados tanto los datos generales del Grupo como los que servirán de referencia para el cálculo de la Paga Anual de Resultados.

A tales efectos, el nuevo tratamiento contable de las desinversiones forestales tendrá un efecto neutro en el cálculo de la mencionada paga anual.

extensión del grupo que puede ser de extrema utilidad para evitar conflictos. Más allá de ello, no se observan significativas consecuencias del hecho de que la parte empresarial tenga estructura de grupo.

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

La duración del Convenio de Huelva es de 5 años (es decir, hasta 31 de diciembre de 2005), esto es, la misma que el Convenio para los centros de trabajo de Madrid y Pontevedra, y dos años superior a la del Convenio estatal, que por lo demás no es excesivamente tenido en cuenta, salvo para incorporar como anexo las reglas de éste en materia de poder disciplinario en la empresa.

1.2.- La negociación colectiva en el sector de Artes gráficas, manipulados de papel y cartón.

1.2.1.- Breve referencia a los antecedentes: Bases de Trabajo y Ordenanzas Laborales.

Como en otras tantas unidades de negociación actualmente consolidadas, no es adecuado el estudio de la estructura actual de la negociación sin tener en cuenta las pautas que se marcaron desde la normativa sectorial estatal en épocas en que la negociación colectiva era inexistente, por prohibida, o por encajada en el seno de estructuras públicas como los Comités Paritarios o los Jurados Mixtos, en la medida en que estas instituciones de sustitución de la negociación colectiva operaron sobre periodos extraordinariamente amplios que marcaron de forma indeleble las áreas a las que afectaron. Y también porque no es improbable que los redactores de esas normas estatales tuvieran en cuenta de forma racional la composición de nuestro tejido

productivo, e identificaran con realismo unidades de intereses que se demostraron dotadas de entidad propia cuando esas reglas heterónomas desaparecieron. Artes Gráficas es uno de esos sectores cuya normativa específica se remonta a la II República²⁶, y aún a épocas anteriores²⁷.

La orientación marcada se perpetuó en las Reglamentaciones de Trabajo, y en las Ordenanzas Laborales que las sucedieron.

En el concreto sector de Artes Gráficas hemos de remontarnos, para hallar su primera Reglamentación, a la OM de 23 de febrero de 1944, múltiples veces modificada, interpretada y complementada, siendo de destacar la OM de 30 de septiembre de 1944, dedicada al sector de manipulado de papel y cartón. La reglamentación original es sustituida por una nueva, aprobada por OM de 29 de abril de 1950, y por otra, la última, en 1973²⁸, como veremos, posterior a su primer Convenio Colectivo.

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

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

El art. 1 de la citada OL, declara extensible su ámbito a todo el territorio nacional²⁹, y en su art. 2 perfila el ámbito funcional, a través de varias técnicas empleadas conjuntamente:

- en primer lugar, el enunciado general de la actividad de Artes Gráficas: la normativa reglamentaria sería aplicable a las relaciones de trabajo en las “industrias de artes gráficas, editoriales, manipulados de papel y cartón”, entendiéndose como tales las que “se dedican, junta o separadamente, a la edición, composición, grabado o impresión, en uno o varios colores, sobre papel, cartón, cartón ondulado, tela, plástico o cualquier otra materia, de todas clases de caracteres tipográficos, dibujos e imágenes en general, incluida la encuadernación y manipulado de papel, cartón y papel de fumar”. Esta adscripción funcional se producirá cualquiera que sea la naturaleza, pública o privada, del titular de la empresa. De este modo se declaran incluidas las “empresas, talleres o imprentas” correspondientes a “Escuelas de artes gráficas estatales, paraestatales, provinciales y municipales; las sindicales, las Corporaciones e Instituciones benéficas o religiosas, penitenciarias, en el caso de

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

²⁷ Real Orden 9 diciembre 1930, sobre Estudio de Estatuto de Salarios Mínimos en el sector de Artes Gráficas.

²⁸ OM 29 mayo 1973, BOE 5 junio, CE 25 julio).

²⁹ La OM 4 diciembre 1973 (BO Sahara 31 diciembre la declararía allí aplicable).

que sus productos sean objeto de venta o encargo remunerado y cuyo personal no tenga la condición de funcionario público”.

- en segundo lugar, la enunciación detallada con finalidad no exhaustiva, sino meramente ejemplificativa, de actividades típicamente incluidas en la norma sectorial:
 - a) “Los talleres de composición, reproducción o impresión.
 - b) Las editoriales que, con o sin talleres gráficos, dediquen sus actividades a la edición de libros, revistas, folletos u hojas.
 - c) Las empresas de encuadernación que, aún sin imprentas o editoriales, se dediquen a cualquier clase de encuadernación de libros.
 - d) Las empresas de manipulado de papel, en sus grupos de manipulados escolares, para oficina, sobres, bolsas, tubos, acabados de papel, reclamos, etc., con técnicas comprendidas o no en las industrias anteriores.
 - e) Las industrias de manipulados de cartón.
 - f) Las industrias de manipulados de papel de fumar”.

- y, en tercer lugar, con un enfoque negativo, se declaran excluidas las actividades que, aún pertenecientes objetivamente a alguna de las categorías anteriormente enunciadas, se encuentren incluidas en alguna Reglamentación específica. Tal es el caso de la de Prensa, por eso recuerda la OL de Artes Gráficas que se encuentran comprendidos en su ámbito de aplicación “los talleres que imprimen publicaciones periódicas exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales”.

El sector de Artes Gráficas, a efectos de esta norma sectorial, se hace coincidir con el amplio campo de las empresas editoriales, pero también de las empresas de manipulado de papel y productos análogos³⁰.

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

Y queda excluida la actividad editorial asociada a la Prensa, diaria y no diaria, que es definida por remisión a lo que disponga la correspondiente Ordenanza –en general, “la que imprime o edita publicaciones de aparición periódica, sean o no diarias, de información general y actualidad, a excepción de las exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales”³¹. Una definición ésta que, como se ve, es la otra cara de la que ha proporcionado la OL de Artes Gráficas, a la hora de asumir en su ámbito las actividades editoriales no incluidas en el de la OL de Prensa.

³⁰ A su vez necesitada de delimitación con el ámbito de aplicación de la OL de la Industria Papelera, que asume a las empresas de fabricación de pasta, papel y cartón, pero también a las industrias dedicadas al “tratamiento posterior del papel no incluido en el concepto de manipulado” (art. 2 OM 16 julio 1970).

³¹ Art. 1 de la OM 9 marzo 1971, modificado por OM 9 diciembre 1976.

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

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

1.2.2.- La negociación colectiva a nivel estatal. Especial consideración de sus ámbitos.

El desarrollo a través de la negociación colectiva de las relaciones laborales en el sector no se hace esperar, habida cuenta de la vitalidad de su especialidad normativa. El primer convenio colectivo del sector es de 1966, homologado por Res. 27 de septiembre. Su ámbito territorial es interprovincial, pues sólo se aplica a 40³² provincias, más Ceuta y Melilla, con un cierto efecto extensivo, pues sus reglas se aplicarán a los centros de trabajo situados en dichas provincias aunque el domicilio social de la empresa se encuentre en alguna de las no contempladas, y a los centros de trabajo que se encuentren en alguna de éstas, si ello tiene lugar por traslado desde una de las enunciadas en el art. 1 del Convenio. Finalmente, también puede producirse la adhesión individual al Convenio de alguna de las empresas que, incluidas en la Reglamentación, se encuentren en alguna de las provincias no listadas, conforme a los procedimientos específicos previsto en la Ley de 1958 (art. 4).

Desde el punto de vista funcional, el Convenio se superpone sobre el ámbito diseñado en las Ordenanzas y Reglamentaciones. De este modo, según su art. 2, el ámbito del Convenio coincide con el de la Reglamentación de Artes Gráficas, y sus normas complementarias sobre manipulados de papel y cartón (que figuran como anexo A), sobre Industrias de manipulados de papel y fabricantes de Bolsas (anexo B), así como, en su anexo C, sobre las industrias de elaboración de papel de fumar. No se da por definido este conjunto de industrias pues la remisión implícita a la Ordenanza aclara en principio las dudas interpretativas. Quedan excluidas determinadas categorías de personal: “los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo excluidos de valoración de puestos de trabajo en el Convenio”; “el personal técnico al que se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, y que por ello no figure en la plantilla de la empresa” y “los agentes comerciales que trabajen en las empresas exclusivamente a comisión” (art. 3).

La entrada en vigor de la totalidad de las cláusulas del Convenio estaba prevista para el 1 de mayo de 1970 (art. 5), con un periodo de dos años de vigencia, con prórroga anual. En nuevo Convenio, aprobado por Res. De 24 de julio de 1970, fue renovado, y

³² Álava, Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón, La Coruña, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Jaén, Lérida, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Santander, Segovia, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora, Zaragoza, Ceuta y Melilla.

la vigencia de este último fue prorrogada por Convenio aprobado por Res. De 16 de septiembre de 1972, que únicamente añade una reforma a la baja de la jornada laboral (que ahora se fija en 46 horas), nuevamente reducidas, ahora a 44, por Decisión Arbitral Obligatoria aprobada por Res. 24 mayo 1974.

En 1973, un nuevo Convenio actualiza los salarios, conservando en lo demás el texto anterior³³. Y una nueva Decisión Arbitral Obligatoria modifica los salarios aprobada por Res. 18 abril 1975.

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

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

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

- -a las industrias de artes gráficas y auxiliares (anexo A), por las cuales se entienden, siguiendo la pauta de la Ordenanza aquellas que “se dediquen, junta o separadamente, a la composición, reproducción, grabado, o impresión, en uno o más colores y por cualquier sistema, sobre papel, cartón, tela, plástico, películas o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general”. Con finalidad meramente ilustrativa se enuncian como integradas en este sector a: las empresas dedicadas “a la composición de textos, ya sea manual, mecánica, fotocomposición o cualquier otro sistema o procedimiento”; a “la reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o procedimientos: manual (dibujo), fotográfico, fotomecánico, electrónico, etc., sobre cualquier material sensible”; al “grabado de textos o imágenes por cualquier procedimiento: manual (artístico o artesano), fotograbado, grabado electrónico, etc.”; a la “impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento: tipografía, offset, huecograbado, litografía, serigrafía, flexografía, calcografía, relieve, xerografía, etc.”; a “la encuadernación, manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas: rústica, tapa dura o plastificada”; y “las industrias auxiliares o complementarias, tales como: esterotipia, galvanotipia y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc”.

La fuerza expansiva del Convenio es tal que se pretende aplicar –con dudoso criterio-- a “toda unidad productiva en la que existan máquinas de impresión,

³³ Aprobado por Res. 18 abril 1973.

duplicadoras, pequeño offset, multicopistas (incluidas las llamadas sero o fotocopiadoras) y cualquier otra maquinaria para producir impresos, etc., independientemente de su ubicación y del uso al que se destine”.

- Como anexo B, el Convenio se declara aplicable a “las industrias de manipulados”, por las cuales se entienden: “los manipulados de papel de todas clases, tales como material escolar y de oficina, sobres, bolsas, papel de fumar, papeles engomados, papeles pintados y para decoración, etc.; los manipulados de papel de todas clases, impresos o no, tales como: cartoncillo, cartón ondulado, cartulina y otras materias auxiliares, así como la fabricación de envases, embalajes y otros transformados y complejos de las antedichas materias”.
- Como Anexo C se declaran incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio las industrias Editoriales, que se definen como aquellas “que, con o sin talleres gráficos, se dedican a la edición de libros, folletos, fascículos, comics, y revistas, periódicas o no, que no estén expresamente incluidas, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito de las Empresas de Prensa; las editoras de discos y otros medios audiovisuales; las editoras de música e impresoras de bandas magnéticas”.
- Bajo el anexo D se incluyen a “los talleres de artes gráficas que compaginen la producción de impresos o manipulados de todo orden con la impresión de publicaciones periódicas no diarias”. Y las empresas o talleres “que impriman únicamente publicaciones periódicas, religiosas, técnicas y profesionales”.
- Finalmente, en el apartado E), se acoge y se adapta también el criterio de la Ordenanza de recordar que la inclusión en el ámbito del Convenio tendrá lugar sea cual sea la naturaleza del empleador (las actividades de artes gráficas desarrolladas en “Escuelas de Artes Gráficas, estatales, provinciales, municipales, las sindicales, las de Corporaciones e Instituciones benéficas o religiosas o penitenciarias, en el caso de que sus productos sean de venta o encargo remunerado, cuyo personal no tenga la condición de funcionario público”. Y lo mismo cabe decir respecto de la actividad de edición.

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

Así diseñado el complejo ámbito funcional, el ámbito personal se delimita ampliamente en el art. 1.3: estarán incluidos en él todos los trabajadores y todas las empresas, incluso las de nueva creación, excepto el personal de “ata dirección, alto gobierno o alto consejo, excluido de valoración de puestos de trabajo en este Convenio; el personal técnico al que se le encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, que no figure en la plantilla de la empresa por ser su contratación civil o mercantil (añadido éste no tan obvio, a la vista de la redacción del homólogo precepto de la ordenanza); los Agentes comerciales sujetos a relación mercantil y los Representantes de comercio sometidos a relación laboral especial”

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

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

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

En 1991 se acuerda un nuevo convenio para el sector, sin innovaciones notables³⁷; lo mismo sucede con el Convenio para 1993³⁸ y el aplicable para 1994-1995³⁹. El de 1996 es también continuista en lo esencial, si bien se incorpora la descripción de los avances informáticos a la hora de enunciar el ámbito funcional del Convenio. De este modo, el art. 1.2 hace referencia al definir el sector de artes gráficas en el apartado A) a los soportes informáticos “CD Rom, Disquete...”; a la composición o fotograbado de textos a través de “cualquier otro sistema o procedimiento similar existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro”; a la reproducción de textos o imágenes “por cualquiera de los sistemas o procedimientos existentes en la actualidad o que puedan existir en el futuro”, entre ellos el procedimiento “digital...sobre cualquier material sensible, incluidos los soportes de informática grabados”; el grabado de textos o imágenes con la misma salvedad del futuro que se ha visto en apartados anteriores y con mención expresa del “diseño gráfico (o la) autoedición”. En los mismos términos se redacta el convenio para 1997⁴⁰ y el de 2000⁴¹, vigente desde el 1 de enero de 1999, con duración prevista, esta vez, de dos años (art.2.2) pero vigente en la actualidad con las correspondientes revisiones salariales.

³⁴ Res 17 julio 1987.

³⁵ Res. 17 marzo 1988.

³⁶ Res. 9 agosto 1989.

³⁷ Publicado por Res. de 31 de julio.

³⁸ Res. 28 septiembre.

³⁹ Res. 11 enero 1995.

⁴⁰ Res. 5 marzo 1997.

⁴¹ Res. 3 enero 2000.

El Convenio actualmente vigente en el sector se suscribió por acuerdo de 15 de enero de 2008⁴², reproduciendo los elementos esenciales de delimitación del ámbito convencional en los mismos términos que sus antecedentes, si bien su duración es más prolongada: “Artículo 2.2 Duración. La duración de este convenio se fija en cinco años contados a partir de la antes expresada fecha de vigencia, es decir, desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011; entendiéndose prorrogado su contenido normativo, de año en año, excepto las cláusulas que tengan vigencia determinada, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o prórroga en curso. Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de vigencia del Convenio, se entenderá prorrogado el contenido Normativo de éste, en los términos establecidos en la normativa general vigente en cada momento”.

La denuncia deberá tener lugar como mínimo con tres meses de antelación respecto de la fecha de terminación de la vigencia del Convenio denunciado o de la prórroga del mismo, desarrollándose con más detalle del habitual el procedimiento de inicio de las negociaciones, precisando en este punto cuestiones que en el ET apenas quedan esbozadas⁴³.

1.2.3.- Los desgajamientos de ámbito sectorial y los problemas de articulación.

Es perceptible una estabilidad notable en la delimitación del ámbito convencional nacional de los convenios de Artes Gráficas, pero la situación no lo es tanto en realidad por varias razones.

- La primera, el desgajamiento de algún subsector a escala autonómica, que es lo que sucede con el de Editoriales de Galicia⁴⁴, cuyo ámbito de aplicación

⁴² Res 20 febrero.

⁴³ Artículo 2.3 *Rescisión y revisión de la denuncia del Convenio*. La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las representaciones (de empresarios y/o de trabajadores) que lo suscribieron. Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo hayan negociado, de acuerdo con el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formular la denuncia del Convenio.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del Convenio denunciado. Si se solicitare la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia se volvería a la situación existente con anterioridad al Convenio o a la nueva situación creada, en el ínterin, por la legislación general.

Artículo 2.4 *De la propuesta de negociación*. La representación sindical o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio, que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia propuesta del punto o puntos a negociar, expresando: a) Plazo de duración del nuevo Convenio. b) Materias concretas a negociar. c) Repercusión económica anual de las condiciones que tengan carácter o incidencia económica. d) Ámbito personal y funcional, en su caso, del Convenio que se pretende negociar. e) Proyecto de composición de la Comisión Negociadora, con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones. f) Documentación fehaciente, acreditativa de reunir la necesaria legitimación para negociar un Convenio exigida por el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores. g) Si se estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan un Presidente y, en su caso, propuesta, en terna, de la persona indicada para tal función.

⁴⁴ Cuyo primer Convenio es publicado por Res. 2 mayo 1996. Se han ido aprobando otros Convenios sucesivamente: el de 1998 (publicado por Res. 13 julio); y el de 2002 (Res. 5 julio).

reproduce la definición elaborada a escala estatal, para referirse a “todas las empresas editoriales...las que se dediquen, con o sin talleres gráficos, a la edición de libros, folletos, fascículo, comics, y revistas (periódicas o no) que no estén expresamente incluidas de acuerdo con la legislación vigente en el ámbito de las empresas de prensa” (art. 1.2), al que podrán adherirse las empresas incluidas en el ámbito de otros convenios cuya actividad sea “igual o afin (distribución)” a la antes descrita (art. 1.4).

- -La segunda, el desgajamiento de Convenios concurrentes en su integridad desde el punto de vista funcional, pero de ámbito estrictamente autonómico, lo que señaladamente sucede en Navarra⁴⁵ y en el País Vasco, si bien para las provincias de Vizcaya y Guipúzcoa⁴⁶.

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

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

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

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

- la negociación deberá decidirse por acuerdo conjunto de ambas partes, pues si no se trata de revisar un convenio ya vencido no existe deber de negociar.

⁴⁵ El primer Convenio se publica por Res. de 6 y 29 de marzo de 1989; sigue consolidándose la unidad de negociación en 1990 (Convenio publicado por Res. 23 de mayo 1990); en 1992, Res 30 abril; en 1994, Res. 16 mayo; en 1997, Res. 28 abril; en 2000, Res. 11 mayo; y en 2003, Res. 21 mayo.

⁴⁶ Lo que sucede a partir de sendos acuerdos de 7 de junio de 2001, para el sector en Guipúzcoa y de 22 de junio del mismo año, para el sector en Vizcaya. En 28 de junio de 2002 se suscribe otro acuerdo para el sector en Vizcaya para los años 2002 y 2003.

- los convenios de ámbito inferior no podrán pronunciarse sobre las materias que determine la Comisión correspondiente del Convenio general.
- y, por último, el Convenio general es de aplicación subsidiaria en lo no previsto en los ámbitos inferiores y es norma imperativa para los negociadores de ámbito inferior en las materias que determine la correspondiente Comisión prevista en el Convenio -la Comisión de Refundición de Normas prevista en el art. 16.3-.

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

- por un lado, la concreción de las materias reguladas en el Convenio estatal a las que los de ámbito inferior deberán “necesariamente, acomodarse...: art. 7.3.- en cuanto a la estructura y naturaleza de los distintos componentes de las retribuciones económicas que puedan percibir los trabajadores afectados, aún cuando puedan negociarse las cuantías de las mismas; art. 8.1, en cuanto a que debe existir una cuantificación máxima anual de la jornada de trabajo, sin perjuicio de que ésta se determine, además, de acuerdo con otros períodos (semanal, diaria, etc.); art. 8.4., sobre regulación del régimen de vacaciones, aún cuando sea negociable su duración y periodo de disfrute; art. 8.6., sobre bajas por enfermedad o accidente, pudiendo variarse la cuantía de las prestaciones económicas complementarias a cargo de la empresa”.
- se establecen las materias sobre las que no podrán pronunciarse los Convenios de ámbito inferior, “a excepción de los Convenios o acuerdos de empresa o centros de trabajo”: “art. 1.2., ámbito funcional; art. 1.4, ámbito personal; art. 6.1, sobre la clasificación del personal, definición de puestos de trabajo y puntuaciones de las distintas categorías”.
- y, finalmente, se explicita el compromiso de las partes firmantes de “no promover nuevas vías de contratación colectiva dentro del ámbito funcional de este Convenio”. Todo ello en unos términos que ya no se alteran hasta la actualidad.

Como primera aproximación, parece que no se ha de objetar nada a la desagregación que se ha descrito, como tal, desde el momento en que un Convenio Colectivo, en los términos previstos en el art. 83.2 ET –suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal—establecía la autorización y condiciones para la articulación en el sector de Artes Gráficas⁴⁷.

Ello porque los condicionamientos opuestos por el Convenio nacional no lo eran a la desagregación en sí, sino a los contenidos de los Convenios de ámbito inferior, que deberían respetar lo pactado a escala nacional. En este punto, el Convenio nacional se hace eco de una fórmula de articulación de la negociación que, aunque más reducida en su intensidad, recuerda a las últimas reformas experimentadas por el art. 84 ET: posibilidad de negociar en ámbitos inferiores al sector nacional y superiores a la empresa, y prohibición de regular ciertas materias en esos niveles intermedios. Pues bien, no parece que estos condicionamientos hayan sido observados en los Convenios

⁴⁷ Una fórmula que la jurisprudencia aceptó, como se desprende de la doctrina sentada en SSTS-IV de 23 de octubre de 1995 (7864); 2 diciembre 1996 (8991); ó 18 febrero 1999 (2600), los dos primeros en relación con la posible concurrencia de Convenios provinciales de sector respecto de los Convenios nacionales (de construcción en la primera citada y de hostelería en la segunda)

sectoriales menores de que hemos hablado, de donde parece razonable que haya que emitir un juicio negativo sobre su licitud, por infracción de este último inciso del art. 84 ET.

- En el caso del Convenio de Editoriales de Galicia porque, desde el mismo principio, afecta al ámbito funcional del Convenio, desgajando la unidad de negociación –estable desde mediados de los años 70—para segregar el sector editorial. Por lo demás, y como se ha dicho, se trata de un Convenio completo: organización del trabajo, grupos y categorías, movilidad funcional y geográfica, formación, etc. (arts. 5 y 6), retribuciones, estructura, cuantía, reglas para el pago (art.7), mejoras sociales (art. 8), jornada y tiempo de trabajo, así como permisos y suspensiones de los contratos (art. 9), excedencias (art. 10), premios, faltas y sanciones (art. 11), seguridad y salud laborales (art. 12), remitiendo el art. 13 a la legislación general para todo lo no previsto en él, y remitiendo a la negociación posterior en la Cláusula Adicional para una adecuada actualización de las definiciones y del catálogo de categorías y grupos profesionales.
- En los casos de los Convenios de Artes Gráficas de Vizcaya y Guipúzcoa porque, aunque no cuestionen el ámbito funcional que se ha delimitado a escala nacional, y no se establezcan “subsectores” en el sentido que hemos visto en el Convenio de Galicia, los Convenios provinciales son claramente Convenios con vocación de erigirse en la única fuente reguladora de las relaciones laborales en el sector, ignorando el Convenio estatal, y desconociendo sus prohibiciones y limitaciones, aunque, eso sí, no exista un listado de categorías y grupos profesionales, sin que de ello quepa deducir que no se vaya a elaborar en un futuro en el marco del “Convenio Básico” que es el provincial de Guipúzcoa, y más aún con el precedente que supone que ese listado sí exista en Vizcaya (art. 6).
- No sucede lo mismo con el Convenio de Navarra, que es un pacto predominantemente dirigido a la jornada y el salario, sin comprometer la función del pacto nacional, al que expresamente se remite para lo no previsto en el Convenio provincial en aspectos tan cruciales como, por ejemplo, las categorías y grupos profesionales.

1.3.- La negociación colectiva en el sector de prensa.

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

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

Ya en pleno franquismo la Ley 14/1966, de 18 de marzo recordaba que el ejercicio de la actividad periodística estaba deficitariamente regulado en España desde

la Ley de Prensa de 1938, y exigía la actualización del viejo Estatuto de la profesión de 1964 (Dto. 6 mayo 1964). En efecto, tal Estatuto de la Profesión periodística, aprobado por Dto. 13 abril 1966 regulaba muchos aspectos que hoy podrían considerarse integrantes del régimen jurídico del contrato de trabajo de los periodistas: sobre todo, en los arts. 19 y ss, la organización del trabajo en prensa, las funciones de la Dirección -aunque vinculado el Director por un contrato civil (art. 34)-, el carácter optativo de la relación laboral del Subdirector -que podía elegir entre el régimen civil y el laboral, art. 44-, y, propio del sistema interventor de la época, la declaración de exclusividad de la legislación estatal para determinar las condiciones de trabajo de los periodistas “por la singularidad del ejercicio profesional del periodismo y habida cuenta de la imposibilidad de valorarlo por las unidades usuales de horarios o de obra y del carácter de misión pública del mismo” (art. 48).

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

En esa misma línea marcada por la Ley 14/1966, las normas sobre personal de las empresas periodísticas aprobadas por OM de 24 de septiembre de 1964 acentuaban el carácter jerárquico de estos prestadores de servicios de modo que, en el art. 1 ya se establecía que “el establecimiento de tareas, secciones, turnos, suplencias, horarios base y, en general, la organización práctica del trabajo en la Redacción, serán competencia exclusiva del Director, de acuerdo con las necesidades exigidas por la organización de la empresa”, delimitando su ámbito de aplicación mediante la definición de lo que sea el “periodista”: ostentan tal condición “los que seleccionan, preparan, redactan o confeccionan la información literaria o gráfica de los distintos medios informativos”, distinguiendo a su vez las “modalidades” de Redactor; Redactor de libre disposición; jefe de sección; Redactor Jefe; y Subdirector (art. 2). Fuera de este ámbito, habrían de operar los respectivos contratos de trabajo y la regulación de condiciones de trabajo establecida a nivel de empresa. Quizás sea ésta una de las causas de la peculiar estructura de la negociación colectiva en el sector.

En este marco general es donde adquiere un cierto sentido innovador la regulación de la relación jurídica de los profesionales de la prensa a través de una Ordenanza Laboral específica, aprobada por OM de 23 de marzo de 1971, posteriormente derogada y sustituida por otra de 9 de diciembre de 1976. Una regulación que complementa la estatal centrada exclusiva o predominantemente en la

figura del periodista profesional, y que diseña un marco en que se inserta el personal al servicio de empresas periodísticas. En este sentido, la Ordenanza supone un avance en el proceso de racionalización del trabajo en este sector pero, como veremos, no está exento de problemas su empeño.

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

Como puede verse, a diferencia de la normativa específica de prensa, en el marco de la ordenanza el ámbito de aplicación se define en relación con la actividad a la que la empresa se dedica, pero no sólo, y ahí aparece el vínculo especial con la legislación de prensa. Debía haber un compromiso específico del personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ordenanza en la labor informativa. Por eso lo que impropiaamente llamaba la Ordenanza su “ámbito personal” incluye (art. 2) a “todos los trabajadores que actúen en prensa, tanto si realizan una función técnica o administrativa como si sólo prestan un esfuerzo físico o de atención”, y en concreto a “el personal de cualquier clase adscrito especialmente a los Boletines Oficiales de cualquier diario y que no tenga carácter de funcionario; el personal de talleres en los que normalmente se hagan trabajos de artes gráficas, pero en los que se impriman publicaciones de las consignadas en el art. 1”; “los trabajadores que se dediquen a la misión exclusiva de la distribución de la Prensa en sus diversas categorías profesionales y trabajen con carácter exclusivo para una empresa⁴⁸”.

La conexión con la actividad informativa del personal al que se dirige la Ordenanza de Prensa es tal que, en los casos de personal de taller que trabaje en empresas mixtas -de edición de periódicos y de artes gráficas en general- se va a someter a un régimen cambiante: “los días en que se dedique a estos trabajos” de impresión de prensa “gozará...de los beneficios de esta Ordenanza en la forma establecida en la misma”, en tanto que el resto de los días se regirá por la normativa de artes gráficas, por eso la Ordenanza impone a las empresas mixtas la obligación de tener

⁴⁸ La distribución no exclusiva de material impreso se integraba en el ámbito de la OL del Comercio, y luego en el área convencional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas. Vid. en este sentido, art. 3 del Convenio aprobado por Res. 18 agosto 1978: Artículo 3. El presente Convenio obliga con carácter general a todas las Empresas cuya actividad principal pertenezca al comercio de productos editoriales y material de escritorio, es decir, mayoristas y minoristas del libro nuevo y viejo; mayoristas y minoristas de papelería, objetos de escritorio y material didáctico; mayoristas y minoristas de papel pintado; mayoristas y minoristas de papeles de embalaje y similares; mayoristas y minoristas de papeles de alimentación; mayoristas y minoristas de papel usado, su recuperación y manipulación; mayoristas y minoristas del comercio filatélico; así como la distribución, importación y exportación de los mencionados productos. También se consideran incluidas cualesquiera otras actividades encuadradas en el Ciclo de comercio del Sindicato Nacional de Papel y Artes Gráficas de la Organización Sindical anterior. Asimismo obligará a las Empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

“plantillas separadas de personal obrero adscrito a cada una de estas Ordenanzas Laborales” de tal modo que el personal de Prensa no estaría obligado a realizar tareas de artes gráficas, pero sí a la inversa, con esta mezcla de régimen de que se ha hablado (art. 48).

Los sujetos excluidos del ámbito de aplicación de la Ordenanza fuera de los casos que se han descrito de trabajadores implicados en la tarea informativa, incluso al personal de talleres y distribución, son ya normales en comparación con otras normas reglamentarias:

- el personal que se limite a desempeñar el puesto de Consejero en empresas con forma jurídica de sociedad, recogiendo la terminología de la coetánea Ley de Relaciones Laborales.
- el personal técnico “contratado con carácter exclusivo de prestación de servicios, es decir, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que no figure, por tanto, en la plantilla del personal de la Empresa” –una exclusión muy semejante era posible hallarla en la reglamentación de Artes Gráficas--.
- “los corresponsales y colaboradores literarios, estén o no inscritos en el Registro Oficial de Periodistas, cuando no cumplan los requisitos que se establecen en esta Ordenanza”, y, cabe entender, no sean trabajadores, y
- “los Agentes comerciales o publicitarios que trabajen en prensa, con libertad de representar a otras dedicadas a igual o distinta actividad” (art. 2), que probablemente, dado el estado de la legislación de la época, ni siquiera serán trabajadores.

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

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

1.3.2.- La negociación colectiva en el ámbito de la prensa.

Como se ha apuntado en el apartado anterior, la regulación sectorial de condiciones de trabajo en el área de la actividad en prensa tiene lugar sobre todo a través de la negociación colectiva en los concretos medios informativos existentes en la época, en combinación con la correspondiente Ordenanza Laboral. De hecho, la unidad de negociación estatal de Prensa es de muy reciente creación. Abre paso el sector de Prensa no Diaria, con su primer Convenio, Acuerdo de 23 junio 1993, sucesivamente sustituido en periodos anuales como regla general, hasta el ahora vigente, publicado por Res 28 junio 2003. El sector de Prensa Diaria tarda aún más y su primer Convenio no se alcanza hasta 2001 (Res. 5 septiembre).

Por último, y por Res. 29 noviembre 2002 se extiende el I Convenio del Sector de Prensa Diaria al sector de Agencias de Noticias. No se trataba de la primera vez que se adoptaba esa decisión de extensión, habiéndolo sido con anterioridad el Convenio de

“El Norte de Castilla”, por Res. 3 de mayo 1999. La importancia intrínseca de estos Convenios como manifestación de cierta estructuración de unidades de negociación nuevas les hace merecer un comentario más detallado, y por su escasa “historia convencional” nos centraremos en los Convenios más recientes.

1.3.2.1.- La negociación en el sector de la prensa no diaria.

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

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

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

La vigencia del Convenio se extiende a todo el territorio nacional por un periodo de 3 años (de 1 enero 2001 a 31 diciembre 2003), que se viene utilizando en el sector desde finales de los años 90. Sin embargo, no se aprecian en el pacto pretensiones de erigirse en la unidad de negociación dominante, como no podía ser menos, dada la tradición de la unidad negociadora de empresa. Por esa razón, existen reglas de articulación convencional excepcionalmente permisivas –quizás sea éste el sector que con más adaptabilidad se pronuncia al respecto--: en principio es posible negociar en todo momento Convenios de unidades inferiores, pero “las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimos mejorables en ámbitos inferiores, excepto para las siguientes materias que son inmodificables en otros ámbitos: periodos de prueba; grupos profesionales; régimen disciplinario” (art. 3). Obsérvese la conexión entre algunas de las materias enunciadas en el art. 84 ET y las materias enunciadas en el Estatuto de la profesión periodística como elementos básicos del status profesional

periodístico. De todos modos, volveremos sobre ello al examinar la negociación en los niveles inferiores.

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

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

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

Profundamente influenciado por su antecedente, el Convenio de sector vigente es de 2004 (Res. 21 de septiembre), con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007 (Art. 5), previendo su potencial afectación a los Convenios de ámbito inferior a medida que vayan venciendo sus periodos de vigencia. También como su precedente, las normas de articulación que contiene son enormemente flexibles, si bien se declara la condición de “mínimas” de las materias reguladas en el Convenio, y se declaran inamovibles las reglas relativas al periodo de prueba; la clasificación profesional y el régimen disciplinario. Los arts. 83 y ss contienen una renovada regulación de la clasificación profesional, plasmando la previsión en este sentido de su precedente inmediato.

1.3.2.2.- La negociación en el sector de la Prensa Diaria.

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

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

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

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

En el marco de estas empresas, el art. 2 del Convenio precisa los sujetos excluidos de su vigencia, que, como ya se ha visto, reproducen en gran medida figuras tomadas de la legislación de prensa y de la práctica periodística, sin que parezca que quede zanjada la discusión sobre la efectiva naturaleza de alguna de las relaciones de servicios que se enuncian. De hecho es perceptible el esfuerzo desplegado por los redactores del Convenio para introducir criterios de “laboralidad”, de técnica laboral estricta, para delimitar el ámbito de los sujetos excluidos. De ese modo, la exclusión afecta a:

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

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

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

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

nunca tendrá lugar en lo no previsto sino previo el acuerdo de los representantes de los trabajadores y de las empresas afectados.

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

En la actualidad se encuentra vigente el II Convenio Colectivo Estatal (Res. 4 julio de 2005), con una duración prevista hasta el 31 de diciembre de 2006, y sucesivas prórrogas (art. 4). Afecta, como su precedente, a las empresas y trabajadores del sector, y a “las Empresas con Convenio Colectivo concurrente de ámbito inferior que deseen adherirse al contenido de este convenio”, que “podrán hacerlo mediante Acuerdo entre las direcciones y los representantes de los trabajadores en el seno de esas empresas”.

1.3.2.3.- Otras experiencias negociadoras a nivel sectorial.

La negociación en el ámbito de la prensa escrita no se agota con los Convenios sectoriales que se acaban de mencionar, en la medida en que las Agencias de Noticias no están directamente contempladas por ellos, y genéricamente pertenecerían a sus respectivos ámbitos. Esa es la razón por la que, ante las dificultades de negociación, puestas de manifiesto, las relaciones laborales en el subsector han venido rigiéndose a través del mecanismo de la extensión convencional del art. 92 ET. Inicialmente, mediante la extensión al subsector de Convenios de Empresa –de “El Norte de Castilla”, Res. 3 mayo 1999—y en la actualidad, del Convenio de sector de prensa diaria –Res. 29 noviembre 2002--.

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

1.3.2.4.- La negociación a nivel de empresa en los sectores de prensa diaria y no diaria.

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

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

Probablemente por esta flexibilidad, amén de por la poca consolidación de la unidad de negociación a escala estatal, son extremadamente raras las empresas en las que el Convenio, no ya pretende aproximarse al Convenio estatal, sino que ni siquiera da cuenta de su existencia. Cuando se elaboran reglas que lo tengan en cuenta es, básicamente, para remitir a él en lo no previsto en el Convenio de empresa, de modo que la unidad estatal presenta la mínima vinculabilidad posible en la relación entre fuentes⁴⁹. Otra posibilidad, ciertamente minoritaria, es la que abre el Convenio de ABC SL, en cuanto contempla la aplicación del principio de norma más favorable entre sus propias reglas y las pactadas a escala estatal, en el caso de Convenios sobrevenidos⁵⁰.

Desde el punto de vista de la delimitación de los ámbitos del Convenio, el ámbito funcional se marca dando por sabidas muchas cosas: el área de la “prensa” como unidad de negociación, sin ir más lejos, de tal modo que es la referencia a la empresa la que habitualmente cumple con esta función, en la forma siguiente: “Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de ABC de Córdoba SA, constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia. Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajadores de la empresa que tengan relación directa con la edición de Córdoba del diario ABC”⁵¹, que a su vez es reproducción literal de parecido artículo en el CC del Diario ABC SL⁵². O bien “Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que tenga establecidos o en el futuro establezca la sociedad Diario AS SL, en el territorio del Estado español durante el tiempo de su vigencia. Se entiende por centro de trabajo aquella unidad productiva y de servicio que de acuerdo con las finalidades de la empresa, realice en su conjunto actividades características de ella”⁵³. O bien “el ámbito del presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores de los centros de trabajo de ‘Corporación de Medios de Murcia SA, Diario La Verdad, en las provincias de Murcia, Alicante y Albacete y, consecuentemente, a la totalidad del personal que preste sus servicios, ya sea con carácter fijo o eventual, a tiempo parcial o duración determinada”⁵⁴.

⁴⁹ CC Ediciones Tiempo SA 1989-1999, art.48 (BOE 5 junio 2000); CC EDICOSMA SA, (BO Provincia de Málaga 21 julio 2003), Disposición Adicional Segunda. No es raro, en cambio, encontrar supuestos en que se declara la supletoriedad del ET y demás “disposiciones de carácter general” que puedan resultar de aplicación, lo que implícitamente excluye la aplicación del Convenio estatal (Disposición Final 5ª CC Diario El País SA 2002-2004 (BOE 23 septiembre 2002).

⁵⁰ Art 9, publicado por Res. 18 septiembre 2003 (BOE 2 octubre). En sentido contrario, declarando la no afectación del Convenio de empresa por hipotéticas mejoras en el Convenio estatal, CC Corporación de Medios de Andalucía, art. 4 (BOJA 9 marzo 2002).

⁵¹ Diario ABC de Córdoba, cit., art. 1.

⁵² 2003-2005, art. 1 (BOE 2 octubre 2003).

⁵³ IV CC Diario As SL (2003-2004), art. 1 (BOE 13 agosto 2003).

⁵⁴ CC Corporación de Medios de Murcia SA, BOE 15 junio 2001, art. 1.

Quedan, pues, al margen los problemas de delimitación del área de la prensa y su delimitación con otros sectores como el de Artes Gráficas, lo que es sin duda propiciado por la especialización de las empresas, que no suelen ser “mixtas” en el sentido previsto en la derogada Ordenanza Laboral del sector, o que, si tienen una actividad editorial variada, priman indiscutiblemente la unidad de empresa⁵⁵, como se desprende, con meridiana claridad, de artículos como el 3 del CC del Diario El País, SL: “las normas de este Convenio afectarán a todos los trabajos de la empresa derivados de la elaboración, impresión y publicación del diario ‘El País’ (con todos sus suplementos, ediciones, etc.), así como de otras publicaciones del grupo Prisa u otras empresas ajenas, estén o no encuadradas en prensa”⁵⁶.

La manifiesta separación de la negociación de empresa en el sector respecto de las clasificaciones y subdivisiones funcionales tan frecuentes en la normativa histórica del trabajo en prensa, no se ha producido, sin embargo, a la hora de delimitar el ámbito personal de los Convenios de empresa: se suceden los listados de modalidades de contratación—desde la relación laboral especial hasta los contratos de colaboración civil o mercantil—y de alguna manera emerge la impresión de una inevitable galaxia de figuras contractuales cuya laboralidad o no laboralidad parece hacerse depender de la tradición del sector, más que de caracteres esenciales del tipo concreto de servicios prestados en cada caso. Este es un rasgo que está presente en todos los Convenios de empresa en el sector, y que desde luego tiene su origen en la Legislación específica de prensa y en las ordenanzas laborales del sector. Por todos, y como ejemplo, vale citar, por su exhaustividad, el art. 2 del CC del Convenio del diario El País SL: “el presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos. Quedan expresamente excluidos: a) Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos; b) profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios; c) asesores; d) los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa; e) los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa; f) los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Diario El País SL con libertad de representar a otras empresas dedicadas a

⁵⁵ Por poner un ejemplo, es el caso del CC de Ediciones Zeta SA, (BOE 27 septiembre 2002) arts. 1 a 3, recordando este último que “las normas del presente Convenio afectarán a todos aquellos trabajos desarrollados por la empresa Ediciones Zeta SA”. De forma casi redundante, en la misma línea, establece el CC de El Correo de Andalucía SL (BOP Sevilla 25 abril 2002), art. 1 que “el presente convenio regula las relaciones entre la empresa...y su personal, ..el Convenio afecta a todas las actividades de la empresa, o sea a la edición de El Correo de Andalucía y demás publicaciones periódicas y trabajos efectuados dentro de la empresa, es decir, la totalidad de las actividades de la misma”. De todos modos, la Ordenanza sigue siendo invocada para delimitar el ámbito funcional en el CC de alguna empresa editorial. Es el caso del II CC de La Vanguardia Ediciones SL (BOE 4 enero 2002), art. 4: “el convenio afecta a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios en La Vanguardia ediciones SL durante la vigencia del Convenio, con las únicas exclusiones a que hace referencia la derogada Ordenanza Laboral Nacional en Prensa” (sic).

⁵⁶ BOE 23 septiembre 2002, el subrayado es nuestro. No obstante, también existen excepciones que sin citar a la Ordenanza laboral, reproducen su esquema de delimitación del área de “prensa” a efectos laborales. Es el caso del IV CC entre Recoletos Grupo de Comunicación SA y el personal de redacción del diario deportivo Marca (BOE 8 enero 2003), art. 3 “las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos aquellos trabajos y actividades desarrollados por la plantilla de redacción del diario deportivo Marca, entendiéndose por tales la obtención y distribución de información deportiva nacional e internacional y cuantos servicios tengan conexión directa o indirecta con el periodismo en sus aspectos informativos, gráficos e impresos” (nuevamente, el subrayado es nuestro)..

igual o diferente actividad; g) el personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Diario El País. SL”.

La duración de los Convenios de empresa es variada, ante la falta de referencia del Convenio estatal. Sólo puede generalizarse en el sentido de que existe un claro predominio de la duración supraanual, incluso por periodos superiores a dos años, con lo que también en esta área es perceptible cierta tendencia a la estabilización de la negociación que recorre transversalmente la experiencia negociadora en nuestro país⁵⁷.

⁵⁷ Tres años en el tantas veces citado Convenio del Diario El País; y del IV CC del Grupo Recoletos de Comunicación SA y el personal de redacción del diario deportivo Marca (BOE 8 enero 2003), art. 6; dos años en el IX CC de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, art. 4 (BOE 27 febrero 2003); dos años en el CC del Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones SL (BOE 9 octubre 2001), art. 4; desde el 1 de agosto de 2003 al 31 de diciembre de 2005 en el CC de El Heraldo de Aragón SA (BOE 27 octubre 2003), art. 5; tres años es la vigencia del CC de La Región SA, (BOE 29 junio 2003), art. 4;

Excepcionalmente, es de un año la vigencia del I CC del diario La opinión, de Málaga (BOP Málaga 18 julio 2002), art.4

CAPÍTULO II:

LAS BASES DE SELECCIÓN DEL PERSONAL. INGRESO AL TRABAJO, PERÍODO DE PRUEBA Y RECURSO A TRABAJADORES DE ETT.

1. INGRESO AL TRABAJO

1.1. Introducción

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

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

El Convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón dedica al ingreso al trabajo parte de su extenso Capítulo 6º (“Contrataciones, ingresos, ascensos, dimisiones y plantillas”) en el que también se regulan materias conexas como las modalidades contractuales, los ascensos o el recurso a las ETTs.

En materia de ingresos los firmantes del convenio han dejado expresa constancia de su preocupación por la existencia de colectivos que deben afrontar especiales dificultades para acceder a un empleo y han manifestado su voluntad de propiciar su contratación (Preámbulo del Capítulo 6). Los colectivos que se mencionan al respecto coinciden, en buena medida, con aquéllos que se han incluido en los programas nacionales de fomento de empleo de los últimos años y cuya contratación se encuentra incentivada: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de 30 años, parados de larga duración, desempleados mayores de 45 años y personas con discapacidad. Este compromiso debe completarse con la previsión del art. 6.2 del Convenio según la cual “la admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones al personal que

hubiera ya prestado servicios como eventual o interino”. A las anteriores preferencias debe añadirse la que atañe a las personas con capacidad física disminuida por razón de edad, enfermedad, accidente, etc., que ocuparán, con carácter preferente, los grupos 2 y 3 salvo que se trate de puestos de trabajo que precisen especialización o ciertas facultades físicas para su desempeño (art. 6.16)⁵⁸. En el caso específico de los ascensos la antigüedad se considera como mérito preferente en supuestos de igualdad de condiciones (art. 6.13).

En todo caso, la sola comparación del Preámbulo y el art. 6.2 evidencia la contradictoria filosofía que los inspira: uno de ellos, el art. 6.2, prima la previa pertenencia a la empresa en contrato temporal como criterio de selección “en igualdad de condiciones”; el Preámbulo, en cambio, extiende el radio de acción de la cláusula convencional a las mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de 30 años, parados de larga duración, desempleados mayores de 45 años y personas con discapacidad. Lo cual, obviamente, deja las preferencias de contratación reales reducidas a las dos primeras mencionadas: personal de la empresa con capacidad disminuida y personal que ya estuvo vinculado a la empresa por contratos temporales, en ambos casos, en una opción legítima de los negociadores, alejada de todo propósito discriminatorio y claramente concorde con el principio ya examinado de potenciar a los trabajadores ya empleados como sujetos destinados a cubrir las plazas que se generen en el sector y dejar el acceso de personal externo como ultima ratio.

La decisión de incrementar la plantilla corresponde a la dirección de la empresa a quien compete igualmente determinar las personas que cubrirán los nuevos puestos de trabajo conforme a lo previsto en el convenio (art. 6.1). El protagonismo del empresario en esta materia se acompaña, sin embargo, de una serie de competencias de los representantes de los trabajadores en la empresa, en términos muy parecidos a lo ya dispuesto en la legislación laboral. En este sentido, el art. 6.19 alude a la obligación de la empresa de informar a los representantes del personal de la evolución de la plantilla con cadencia anual a cumplir en el último trimestre, así como de las previsiones y objetivos de la plantilla para el siguiente año; de la evolución de las previsiones y de los proyectos de rejuvenecimiento de las plantillas, con cadencia trimestral; de la promoción del personal por la vía del ascenso así como de las posibles amortizaciones de las vacantes que decida la empresa. Por su parte, el art. 6.16 prevé la intervención de la representación unitaria en los casos en que deban cubrirse vacantes de los grupos 2 y 3 cuando no sea posible su cobertura por personal con limitaciones físicas. Estas previsiones incluidas en el capítulo dedicado a la contratación y el ingreso del personal deben completarse con alguna otra mencionada en el capítulo dedicado a los representantes de los trabajadores en la empresa, en particular, con aquella que reitera el derecho de dichos representantes a recibir la copia básica de los nuevos contratos, la notificación de las prórrogas y denuncias y los documentos correspondientes a la terminación de la relación laboral en términos similares a los empleados en el art. 64 ET (art. 12.2.5)⁵⁹. A todo ello, en fin,

58 Según el anexo I del convenio el grupo 2 incluye las siguientes categorías: jardinero, portero, ordenanza, ayudante de cocina, camarero, pesador y guarda sereno. Por su parte, el grupo 3 integra las categorías de conserje, telefonista, dependiente de economato, despachador y auxiliar de control de calidad.

59 Art. 12.2.5: “Recibir la copia básica de los contratos de trabajo a que se refiere el apartado a) del apartado 3 del art. 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los nuevos contratos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieses lugar y dar a conocer (sic) los documentos relativos a la terminación de la relación laboral”.

deben añadirse las competencias que se reconoce a los órganos de representación de los trabajadores en el proceso de selección a las que se aludirá en seguida.

Como regla general la vía prevista tanto para el ingreso en la empresa como para el ascenso a través de la correspondiente promoción interna es el concurso-oposición. Es éste el sistema al que debe recurrirse para proveer todas las plazas -incluida la cobertura de los grupos 2 y 3 por parte de trabajadores con limitaciones físicas a la que ya se ha aludido-, con la única excepción de las categorías y puestos de trabajo incluidos en los grupos 10 a 14 y de los técnicos titulados. Para estos casos se prevé, en cambio, un sistema de libre designación (art. 6.12) ⁶⁰.

Por otra parte, para los grupos no sujetos a libre designación el convenio concede prioridad a la promoción interna de modo y manera que la cobertura de plazas de ingreso sólo procederá cuando la plaza en cuestión no haya podido cubrirse a través de la primera de las vías⁶¹.

A tenor de lo dispuesto en el texto del convenio estatal el concurso-oposición se desarrollará con la participación de los representantes de los trabajadores atendiendo a las normas que a continuación se detallan y que pueden encontrarse en los apartados 13 y siguientes del artículo 6. Las empresas deberán comunicar a la representación unitaria las convocatorias para proveer las plazas tanto de ingreso como de ascenso con una antelación de al menos 10 días. Deberán igualmente dar publicidad de las mismas en los tablones de anuncio de la empresa. Los Tribunales estarán compuestos por dos vocales designados por la Dirección de la empresa y otros dos designados por y entre los miembros del comité de empresa que sean de igual o superior categoría o grupo profesional a los que pertenezcan los puestos a cubrir. Si no concurre en dos miembros del comité este último requisito es el propio comité el que queda facultado para designar los vocales de entre los restantes miembros de la plantilla. El Tribunal será presidido por alguno de los dos vocales designados por la empresa al que se le reconoce, además, voto de calidad para caso de empate. En lo restante, el procedimiento concreto para la celebración de las pruebas queda remitido desde el convenio a lo que se establezca en cada centro de trabajo con el encargo de que se garantice la objetividad máxima en la calificación⁶².

60 “Art. 6.12. Libre designación. Las categorías y puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 10 a 14 (ambos inclusive) y los técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación de la Empresa. Las plazas en los restantes grupos únicamente serán de ingreso cuando no exista dentro de la empresa personal que haya superado las pruebas para ocuparlas por promoción interna”.

61 Vid., artículo transcrito en nota anterior.

62 “Artículo 6.13.- Las empresas vendrán obligadas a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con al menos diez días de anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tablones de anuncio de la empresa”. “Artículo 6.17.- Los tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos estarán formados por cuatro vocales, dos de ellos designados por la Dirección de la empresa y los otros dos, miembros del Comité de Empresa, designados por éste y de igual o mayor categoría o grupo profesional que los de las plazas que hayan de cubrirse. En caso de que no haya dos miembros del Comité de igual o superior categoría o grupo profesional, podrán ser designados por éste entre otros miembros de la plantilla. La presidencia del Tribunal recaerá en uno de los dos vocales designados por la empresa, quien en caso de necesidad, ejercerá su voto de calidad. En cada centro de trabajo se establecerá el procedimiento concreto para la realización de estas pruebas, de tal manera que se garantice la máxima objetividad en su calificación”.

La pauta marcada por el Convenio estatal de rama influye directamente en el Convenio de Fabricación de Pastas de Guipúzcoa, aunque éste complique bastante alguna de las reglas descritas. El punto de partida es el ya conocido de asignar a la empresa la capacidad de establecer y diseñar las plantillas con la consiguiente información a la representación de los trabajadores en los términos del art. 64.1.1 ET⁶³, con el solo añadido de un trámite administrativo innecesario que, en extremo, puede implicar a la Autoridad Laboral en la resolución de discrepancias en materia de plantillas entre la empresa y la representación de los trabajadores, generándose un procedimiento arbitral impropio -siendo el árbitro la Autoridad Laboral- tendente a la determinación vinculante por el tercero del punto controvertido en la fijación y diseño de la plantilla.

Así las cosas, es respetada asimismo la regla general que prescribe el recurso al concurso-oposición para cubrir las plazas vacantes o de nuevo ingreso⁶⁴, que será juzgado por un Tribunal de composición paritaria, presidido por la Dirección de la empresa o persona en quien delegue⁶⁵. Sin embargo, los planteamientos que determinen las preferencias en el acceso a las plazas son bastante más complejos que en el Convenio estatal, condicionando profundamente el juego del concurso, que será interno (y no abierto a terceros) en la mayor parte de los casos. De este modo, pueden señalarse las siguientes reglas-guía:

- son puestos de libre designación los determinados en el art. 22 del Convenio⁶⁶, que en buena parte coinciden con los enunciados con tal rasgo en el Convenio estatal⁶⁷ pese a la aparente restricción de categorías listadas, salvándose la restricción con la referencia a la libre designación de Técnicos Titulados,

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

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

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

66 “Art. 22. Las categorías y puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 12 a 14 y los/as técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación de la Empresa. Las plazas en los restantes grupos únicamente serán de ingreso cuando no exista dentro de la empresa personal que haya superado las pruebas para ocuparlas”.

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

cualidad que presumiblemente han de reunir los trabajadores enunciados en las categorías que, mencionadas en el Convenio estatal, son omitidas en éste que analizamos.

- será puesto de libre designación el de Jefe Administrativo en aquellas fábricas en que haya sólo un trabajador de esta categoría⁶⁸. El resto de trabajadores integrantes de este grupo quedan sometidos a la regla general del concurso oposición.
- habrá de designarse –parece– por concurso interno entre trabajadores de la empresa el personal que haya de ocupar los “puestos de trabajo y categorías de los grupos profesionales 6 a 11 y para Maestro/a Sala Primera”⁶⁹, que se convierten así en el núcleo duro de los procesos de promoción reglada.
- en cuanto a las preferencias de ingreso, éstas corresponderán a “los huérfanos de trabajadores/as de la Empresa y en segundo lugar a las personas que hubieran ya prestado servicios como eventuales o interinos y dentro de ambos a los parados/as con cargas familiares” (art. 20 del Convenio). Siendo la segunda enunciada una regla proveniente del Convenio estatal, la primera es, en cambio, propia del Convenio que examinamos, probablemente contraria a la prohibición establecida en el art. 17.1 ET de establecer tratamientos diferentes en función del parentesco con otros trabajadores de la empresa. La prohibición de discriminación cierra las normas dedicadas al ingreso en las empresas del ramo de la provincia, reproduciendo en buena parte el elenco del art. 17.1 ET: “ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.” (curiosamente no se mencionan los casos de parentesco con trabajadores de la empresa, con el efecto antes examinado; otras causas de discriminación omitidas no son ignoradas de forma tan patente). La preocupación de los negociadores por la paridad de género en las empresas del sector es patente, y se manifiesta en la plasmación convencional de reglas adicionales⁷⁰ en referencia a la irrelevancia del sexo para

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

69 “Art. 25. Los ascensos para puestos de trabajo y categorías de los grupos profesionales 6 a 11 y para Maestro/a Sala Primera, se realizarán entre el personal de la Empresa por concurso-oposición. Quedan excluidos de esta norma los/as técnicos titulados a tenor de lo dispuesto en el art. 22 y los/as administrativos/as a tenor del art. siguiente. El/la trabajador/a que obtenga un puesto de trabajo por concurso-oposición adquirirá los derechos y deberes correspondientes a ese puesto. Por su parte, las categorías comprendidas en los citados grupos son, según el Anexo del Convenio, Grupo 6. Técnico de Organización 2.^a. Viajante. Oficial Administrativo 2.^a Contramaestre 2.^a. Grupo 7. Contramaestre 1.^a. Oficial Administrativo 1.^a Técnico Organización 1.^a Delineante. Operador. Asistente Social. Vendedor. Grupo 8. Jefe de Economato. Programador. Delineante Proyectista. Jefe Sección o Encargado.

Grupo 9. Jefe de Equipo de Ventas. Jefe de Organización. Jefe de Almacenes. Jefe de Sección Administrativa. Grupo 10. A.T.S. Jefe de Sección de Fabricación. Jefe de Servicios. Jefe de Control de Calidad. Jefe de Oficina Técnica. Analista de Proceso de Datos. Delegado de Ventas. Grupo 11. Jefe de Fabricación. Jefe de Ventas. Jefe de Mantenimiento. Jefe de Laboratorio. Jefe de Informática. Jefe Administrativo. Médico de Empresa. Jefe de Personal”.

70 “Art. 15. Igualdad y no discriminación. Dentro de la Empresa, los/las trabajadores/as no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política y sindical, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre

el acceso o para la ocupación de puestos de cualquier categoría en las empresas que son coherentes con la evidente masculinización de las empresas del sector.

Por lo que hace a la negociación colectiva de empresa, las reglas del Convenio estatal recobran su papel dominante en la contratación de las empresas del sector, máxime si se tiene en cuenta que en éstas las normas son bastante más flexibles y reconocedoras del papel rector de la empresa en la fase de acceso al empleo⁷¹. De este modo, las reglas sobre acceso se encabalgan sobre el régimen de otras materias, como contratación periodo de prueba, a las que desde aquí se remite.

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

1.3.1. En los Convenios sectoriales de ámbito estatal.

El Convenio estatal de Artes Gráficas regula el ingreso en la empresa a través de un tratamiento notoriamente más parco que el previsto en el Convenio nacional del Papel – lo que supone una diferencia sustancialmente respecto de este último texto- como lo muestran, entre otros extremos, las reglas sobre la intervención de la representación de los trabajadores, menos numerosas ahora, así como lo concierne a los procedimientos de selección para el personal de nuevo ingreso que no se encuentran prefijados en el texto del convenio que aquí se analiza. Así las cosas, corresponde a la empresa la libre

como para la mujer y sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición del sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida”.

71 Siendo ésta la regla general, pueden citarse como ejemplo los Convenios de Daniel Aguiló Sa Sevilla, art. Art. 15. °- Ingresos: Para ingresar en la empresa será preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de 16 años. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, debiéndose someter todos los aspirantes a un reconocimiento médico inicial que determina su aptitud para el trabajo, dándose preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores de la propia empresa o al personal que hubiese prestado servicios como interino o eventual. La Dirección

de Personal entregará a la representación de los trabajadores una relación mensual de todas las altas, bajas y prórrogas de contratos efectuados durante cada mes; asimismo, se facilitarán las copias básicas de todos los contratos suscritos, de conformidad a las premisas contenidas en la Ley 1/92 de 7 de Enero. Con frecuencia trimestral se hará entrega de los boletines de cotización social del personal de este centro de trabajo en Sevilla, así como cualquier restante información sobre cambios de categoría o análogas circunstancias habidas durante aquel periodo trimestral que corresponda. .Por su parte, el Convenio de ENCE Huelva se limita a enunciar principios de política de empleo en su Disposición Adicional 2ª “Fomento de empleo. La Empresa, siguiendo con la línea de fomentar el empleo, en la medida en que sus necesidades lo permitan, tal y como se hizo en Convenios precedentes, se compromete en este tema a lo siguiente: a) Se seguirán los mismos criterios de contratación de personal eventual e interino actuales, ateniéndose respecto a dicho personal, el mayor nivel ocupacional que las necesidades de la fábrica permitan. b) Independientemente de lo anterior, la Dirección del Complejo Industrial, se compromete a renovar plantilla, además de cubrir con nuevas incorporaciones las bajas que se produzcan por jubilación, en las condiciones actuales, y hasta un máximo total de las siguientes incorporaciones, durante la vigencia del convenio. Incorporaciones de personal fijo 25 Jubilaciones 25 c) Independientemente de todo lo anterior impulsará y c) Independientemente de todo lo anterior impulsará y utilizará, conforme los medios y necesidades lo permitan, las nuevas formas de contratación laboral, en especial el contrato de relevo, aceptando las peticiones del personal mayor de 62 años que desee acogerse a esta modalidad, en los términos que se indican el artículo 14.4 del Real Decreto Legislativo 11/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

decisión de someter a los aspirantes a cubrir las correspondientes vacantes a las pruebas que considere convenientes⁷².

El Convenio proclama el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo en la empresa, con atención especial a la prohibición de discriminación por razón de sexo⁷³. Del mismo modo se contempla en su texto una serie de preferencias, que en algunos casos recuerdan al Convenio del sector del Papel, como sucede con la referida al personal de la empresa con capacidad física disminuida para cubrir las vacantes en el grupo de personal subalterno cuando así lo permita el puesto de trabajo a cubrir⁷⁴. En el mismo sentido se considerará como mérito para el ingreso en la empresa el certificado de estudios expedido por la Escuela Nacional de Artes Gráficas o cualquier otra Escuela similar que tenga carácter oficial (art. 6.4).

La regla general que rige en los ascensos consiste en la realización de pruebas de aptitud teórico-práctica siendo el criterio de la antigüedad el previsto en casos de igualdad en la puntuación de los aspirantes. El Tribunal será presidido por un representante de la empresa y de él formarán parte dos trabajadores de categoría superior designados por los representante de los trabajadores⁷⁵. Se aplicará, sin embargo, el sistema de libre designación y preferentemente con personal de la empresa para cubrir los puestos de trabajo mencionados en el apartado 4º del art. 6.4.4⁷⁶.

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

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

74 “Art. 6.4.4.5. Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno, incluso en las categorías de conserje, portero y guardas, serán cubiertas, preferentemente, por el personal operario procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o causas análogas, tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción de los que para el desempeño de su función requieran estar en posesión de todas sus facultades físicas. En este punto, la empresa, con intervención de los representantes legales de los trabajadores, determinará, en cada ocasión, la procedencia de cubrir las vacantes de este grupo con el personal adecuado”.

75 “Art. 6.4.4.1. Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla, excepto los casos que se enumeran en los últimos párrafos del presente artículo, se llevarán a cabo previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto que se ha de cubrir entre el personal de la especialidad y, en su defecto, entre el de especialidades afines. 2. En caso de igualdad en la puntuación, que mida la capacidad de los aspirantes, decidirá la mayor antigüedad en la empresa. 3. El Tribunal que haya de juzgar las pruebas de acceso será designado por la empresa y presidido por un representante de la misma. Necesariamente formarán parte del Tribunal dos trabajadores, de categoría superior, designado por los representantes legales de los trabajadores”.

76 “Art. 6.4.4.4. Se proveerán por libre designación de la empresa, preferentemente entre el personal de la misma, los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes grupos y categorías: a) El personal técnico titulado; b) Los Jefes Administrativos de primera; c) Los Regentes o jefes de Taller; d) Los Jefes de

Con algo más de detalle que lo que ofrece el Convenio de Artes Gráficas, el Convenio estatal de Prensa Diaria regula el sistema de ingresos en la empresa reproduciendo algunas de las previsiones legales relativas a los derechos de información de la representación de los trabajadores⁷⁷, regulando las posibles vías de acceso al empleo, algunas preferencias y, en fin, consagrando una prohibición de discriminación por razón de edad.

En lo que concierne a las preferencias el convenio concede prioridad para ingresar en las empresas a aquéllos que ya hayan trabajado en las mismas como trabajadores temporales o a tiempo parcial⁷⁸. Del mismo modo, se establece la preferencia al trabajador con más antigüedad para ocupar una vacante definitiva operando la misma en igualdad de condiciones y sin que en ningún caso pueda producirse una discriminación motivada por la edad del trabajador⁷⁹.

En los centros de trabajo con más de 125 trabajadores el convenio prevé un procedimiento de concurso-oposición para las promociones internas y los puestos de nueva creación. El sistema deberá establecerse en cada empresa asegurando su objetividad, tomando como referencia las circunstancias previstas en el texto convencional estatal y debiendo informar a los representantes de los trabajadores que podrán emitir el correspondiente informe. El anterior sistema no será de aplicación cuando se trate de desempeñar temporalmente ciertas funciones ni para los centros de trabajo que no alcancen el número mínimo de trabajadores más arriba mencionado⁸⁰.

Sección; e) Los Jefes de Equipo; f) El personal comercial; g) Los cobradores y otros trabajadores con funciones de manejo y custodia de caudales de la empresa; h) Los conserjes, porteros y guardas.

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

78 “Art. 10. IV. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en idoneidad (sic) de condiciones quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en las empresas con contratos de duración determinada, formativos o a tiempo parcial”.

79 “Art. 19.II. Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá a las Empresas el decidir sobre la solicitud de ocuparte, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, el trabajador con mas antigüedad. En ningún caso se producirá discriminación por razón de edad. III. A estos efectos, las Empresas vendrán obligadas a comunicar al los Representantes de los Trabajadores la existencia de vacantes”.

80 “Art. 19. Puestos de nueva creación, promociones y vacantes. I. a) Para los casos de promociones internas y los puestos de nueva creación, en aquellos centros de trabajo con más de 125 trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguiente circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial y mérito profesional, haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. A esos efectos y siempre que los puestos a cubrir no sean de libre designación, las empresas deberán informar a los representantes legales de los trabajadores que podrán emitir informe respecto al concurso-oposición. B) Se entiende que este sistema será de aplicación siempre y cuando la cobertura del puesto de destino vaya a ser realizada en su totalidad, exceptuándose expresamente el desempeño temporal de ciertas funciones”.

Por último, el Convenio estatal de Prensa no Diaria regula el ingreso en la empresa en su artículo 15 con una mayor parquedad que el anterior pudiendo destacarse la existencia de un principio general que rige la cobertura de las plazas vacantes y el reconocimiento de ciertos derechos de información a la representación de los trabajadores. Se concreta el principio general en la preferencia por los trabajadores que ya se encuentran trabajando en la empresa, para lo cual se requiere tanto de la publicidad de la convocatoria como de la realización de la correspondiente prueba de aptitud. En cada sección se otorga preferencia a los trabajadores temporales que cuenten con una mayor antigüedad. Sólo si la vacante no puede ser cubierta mediante estos procedimientos de promoción interna -tras la mentada prueba- podrá recurrir la empresa a su cobertura mediante la contratación de personal externo, previa comunicación de su decisión a la representación de los trabajadores⁸¹.

Junto a la competencia anterior se reconoce a la representación de los trabajadores el derecho a ser informados sobre planes, previsiones y modalidades de contratación y se reitera la obligación empresarial de entregar a dicha representación la copia básica de cada contrato celebrado⁸².

1.3.2.- El ingreso al trabajo en los convenios sectoriales inferiores

El Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa concentra su atención, a la hora de regular el acceso como en relación con el resto de las materias, en la prohibición de discriminación “por ninguna cuestión”, si bien se revela un especial interés por la discriminación por razón de sexo y edad⁸³.

81 “Art. 15. Contratación e ingreso. La empresa definirá a través de la plantilla los puestos de carácter estructural necesarios para su funcionamiento. Cada vez que se produzca una vacante, la empresa la cubrirá en las siguientes condiciones: a) La empresa tendrá la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación; b) Todas las vacantes serán publicadas, indicando la sección y condiciones que se requieren para ocuparlas; c) En cada sección tendrá preferencia para ocupar una vacante el trabajador más antiguo que estuviera sujeto a cualquier modalidad de contratación temporal; d) En todo lo relativo a nuevas contrataciones se estará a lo dispuesto en el artículo 8.3 a del Estatuto de los Trabajadores; e) Obligación de entregar copia básica de cada contrato a los representantes legales de los trabajadores. Cuando la empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o una sustitución por ascenso o baja, deberá realizar una prueba de aptitud entre los trabajadores, conforme a lo regulado en este artículo. En caso de no quedar cubierto el puesto vacante, tras la realización de la correspondiente prueba, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores, con una antelación de quince días, su decisión de cubrirlo mediante la contratación de personal ajeno a la empresa”.

82 Ver nota anterior.

83 Artículo 54.º Igualdad y no discriminación.”Dentro de la empresa el personal no podrá ser discriminado por ninguna cuestión. Se respetará el principio de igualdad de acceso, siempre que se reúna la titulación y condiciones exigidas, en todos los puestos de trabajo, sin discriminación por razón de sexo y edad. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las ausencias motivadas por prisión o procesamiento del/a trabajador/a, si posteriormente es puesto/a en libertad sin cargos o es absuelto/a de los cargos que se le imputan”.

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

El de Vizcaya está más desarrollado en esta materia, y en una parte sustancial recoge y adapta los principios y normas que se enuncian en el Convenio nacional de rama, además de remitir a la ley en lo sustancial del régimen de accesos. Así no se prevé un procedimiento específico de acceso de celebración obligatoria. La empresa podrá decidir someter a pruebas a los trabajadores aspirantes o no para comprobar la preparación de éstos, pero serán las pruebas que aquélla “considere convenientes”⁸⁴, quedando a su arbitrio la misma celebración de estas pruebas. Lo anterior no obstante, existen algunas preferencias de empleo que han de ser respetadas, sea cual sea el procedimiento de contratación, aunque lo más probable es que para apreciar las preferencias implícitamente se esté imponiendo un modelo de convocatoria pública y concurso similar a los que ya hemos visto. Las preferencias pueden clasificarse en general y limitada, de la forma siguiente:

- en igualdad de condiciones, se preferirá “a los huérfanos/as de trabajadores y trabajadoras de plantilla de la propia empresa o al personal que hubiese prestado servicios como interino o eventual”, con el consiguiente enfrentamiento del precepto con lo dispuesto en el art. 17.1 ET en relación con las preferencias fundadas en el parentesco con otros trabajadores de la empresa como causas de discriminación. No parece, en cambio, que haya nada que objetar a la preferencia a favor de antiguos trabajadores temporales, pues no se trata de una preferencia absoluta sino condicionada a la igualdad demostrada entre los candidatos.
- preferencia limitada en cambio es la que establece el art. 6.5.4.5 del Convenio en relación con el personal con capacidad disminuida, que será preferido para ocupar las plazas vacantes en el grupo del Personal Subalterno en los términos precisados por la empresa, “con intervención” de la representación legal de la parte trabajadora ⁸⁵.

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

85 “Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno, incluso en las categorías de personal conserje, portero y guarda, serán cubiertas, preferentemente, por el personal operario procedente de la propia Empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o causas análogas, tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción de los que para el desempeño de su función requieran estar en posesión de todas sus facultades físicas. En este punto, la Empresa, con intervención de la representación legal de la parte trabajadora, determinará, en cada ocasión, la procedencia de cubrir las vacantes de este grupo con el personal adecuado”.

Por lo demás, y como sucediera en el Convenio estatal, se considerará mérito preferente la posesión de títulos profesionales expedidos en los centros mencionados en el texto convencional. Y se prohíbe la discriminación potencialmente en todos los aspectos y por todas las causas, cerrando el precepto una referencia, nada fuera de lugar, la necesidad de aplicar la Ley 39/99, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar⁸⁶.

Por su parte, el Convenio de Artes Gráficas de Navarra centra su atención en la lucha contra el paro -más que en la regulación de concretos procedimientos de acceso al empleo- y por ello prevé obligaciones de la empresa de contratar a trabajadores para sustituir a los que tengan suspendido su contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración no superior a dos años con la cobertura del art. 15.1.c) ET⁸⁷; en la misma línea, se limita el recurso a Empresas de Trabajo Temporal para cubrir servicios de duración superior a tres meses⁸⁸.

Sin lugar a dudas, donde se revela un grado mayor de innovación en este Convenio es en relación con las medidas de lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y en la promoción en el empleo. Respecto al acceso al trabajo dispone el texto convencional que “en aquellas empresas en las que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado. y que “se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa”⁸⁹. La redacción es en parte confusa,

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

87 “Artículo 29. Medidas contra el paro. El empresario deberá cubrir las vacantes producidas por trabajadores cuyos contratos hayan sido suspendidos temporalmente por un plazo no superior a dos años y que tengan reserva automática del puesto de trabajo, por otros trabajadores de idéntica cualificación profesional al del trabajador suplido y que reúna las condiciones de idoneidad profesional para ocupar dicho puesto de trabajo. El contrato se realizará al amparo del artículo 15, apartado c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y por trabajadores inscritos en el servicio público de empleo”.

88 Artículo 30. Empresas de trabajo temporal. Al personal en misión de las empresas de trabajo temporal que presten servicios en empresas usuarias incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, le será de aplicación la totalidad de las condiciones recogidas en este convenio. Las empresas, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, sólo podrán utilizar trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, para la realización de tareas especiales y no habituales dentro de la actividad normal de la empresa, y con una duración máxima de tres meses contados desde el inicio de la tarea. A partir de ese límite temporal, esas tareas deberán ser realizadas por personal de plantilla de la propia empresa.

89 “Artículo 32. Acción positiva para la contratación de la mujer. Acceso al puesto de trabajo: en aquellas empresas en las que se realicen contrataciones y la cualificación profesional sea similar, las mismas se realizarán en una proporción de dos mujeres por cada hombre contratado. Promoción interna: Dentro de la empresa, los y las trabajadoras no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, sexo, afiliación política o sindical, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa. Para ello se fomentará la formación en los centros de trabajo, que favorezca la promoción interna, en aquellos puestos y/o categorías inferiores en los que la presencia de

pero parece que con amparo en ella se puede legitimar la acción positiva sin desconocer la eventual concurrencia en los trabajadores varones de cualificaciones específicas que deban ser valoradas, eludiéndose de este modo los problemas interpretativos generados por el TJUE en la jurisprudencia Kalanke. Conviene notar, por otra parte, que la posibilidad de establecer medidas de acción positiva en la negociación colectiva ha quedado expresamente prevista en el nuevo artículo 17.4 ET -tras su incorporación por la Ley de Igualdad- siempre que exista una igualdad de condiciones de idoneidad. También resultan de interés las obligaciones impuestas en materia de ascensos, si bien en este segundo caso se acomete la promoción a través de medios diversos de las cuotas, señaladamente la formación y el apoyo a las trabajadoras ocupadas en las empresas del ramo.

Finalmente, también se han de dar cuenta de reglas sobre el acceso al empleo en el Convenio de Editoriales de Galicia⁹⁰, que en buena medida prolongan en este ámbito reglas que provienen del Convenio estatal de Artes Gráficas. En ellas se proclama la general obligación de someter a pruebas objetivas a los trabajadores aspirantes a ocupar plazas vacantes en las empresas, salvo en los supuestos denominados de libre designación para cargos directivos, técnicos y comerciales, y para el personal con capacidad disminuida respecto de los puestos que se vayan a cubrir en el grupo de subalternos. Finalmente, se reclama como básico el principio de igualdad y no discriminación por las causas ya contempladas en otros Convenios y por razón de sexo en especial, para lo cual se incorpora como novedad que “se eliminará la especificación de sexo y estado civil en los anuncios de ofertas de empleo”.

mujeres es mayor que en los superiores, con el objeto de conseguir una promoción interna que elimine una clasificación de categorías por sexo”.

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

excepto en los casos que se enumeren en los últimos párrafos del presente artículo, se llevarán a cabo previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto que se va a cubrir entre el personal de especialidad y, de no haberlo, entre el de especialidades afines. 2) En caso de igualdad de puntuación que mida la capacidad de los aspirantes, decidirá la mayor antigüedad en la empresa. 3) El tribunal que ha de juzgar las pruebas de acceso será designado por la empresa y presidido por un representante de la misma. Necesariamente formarán parte del tribunal dos trabajadores de categoría superior, designados por los representantes legales de los trabajadores. 4) Se promoverán por libre designación de la dirección de la Empresa, preferentemente entre el personal de la misma, los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes grupos y categorías: a) Personal técnico titulado. b) Jefes de 1ª. c) Personal comercial. 5) Las vacantes que se produzcan en el grupo profesional subalterno serán cubiertas por personal procedente de la propia empresa que por motivos de edad, accidente o causas análogas tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción de los que para el desempeño de su función requieran estar en posesión de todas sus facultades físicas. En este punto, la empresa, con los representantes legales de los trabajadores, determinará en cada ocasión la procedencia para cubrir las vacantes con personal adecuado”.

1.3.3.- El ingreso al trabajo en los convenios de empresa

El alto número de convenios de empresa que atienden a este extremo se traduce en los sectores analizados en una notable variedad de reglas. Algunas de ellas dejan notar el influjo del correspondiente convenio nacional sectorial en tanto que otras resultan novedosas por comparación con el texto convencional de rama. Del conjunto de cláusulas y previsiones que refieren al ingreso en la empresa se pretende destacar, a continuación, las que resultan tener una mayor presencia en este ámbito de negociación o que, por su interés son dignas de ser resaltadas aunque se muestren en el universo convencional analizado con una frecuencia menor. En particular, se prestará especial atención a aquellas regulaciones convencionales que plantean medidas más incisivas y detalladas por lo que se refiere a la titularidad y el ejercicio de las facultades empresariales al respecto.

1. *Compromisos de contratación.* Se alude con esta denominación a las obligaciones que por vía convencional asumen las empresas en orden a cubrir las vacantes que se produzcan en las mismas con personal de nuevo ingreso, es decir, descartando la no contratación -cubriendo las necesidades empresariales con personal que ya estaba al servicio de la empresa, o mediante el recurso a Empresas de Trabajo Temporal- y la promoción o ascenso de los trabajadores ya ocupados- que aquí, como en todas las demás instancias convencionales examinadas, constituye la opción preferente⁹¹. Los compromisos de contratación, por lo mismo que es declarada la preferencia por los ascensos, no son ejecutivos hasta el momento en que se constata que no existe ningún trabajador en la empresa que desee o que posea las cualificaciones precisas para ocupar el puesto vacante o de nueva creación. Y tampoco son frecuentes, siendo más bien la opción dominante que el Convenio abandone en la Dirección la decisión de si cubrir las plazas o no, tanto si es por ascenso como por nueva contratación⁹². Pero pese a todo existen algunos, en los que, al menos es posible

91 En efecto, esta es la solución mayoritariamente prevista. Vid, entre otros, Convenios del Diario ABC SL, art. 25, “Como norma general, cuando se produzca una vacante en un determinado turno y sección, tendrá prioridad para ocuparla, en un plazo máximo de treinta días, siempre que voluntariamente lo solicite, el trabajador más antiguo de la correspondiente categoría y escalafón, siempre que no se produzca sobredimensión ni disminución de plantilla en sus diferentes turnos y el mismo (exclusivamente en el área administrativa) reúna los conocimientos profesionales adecuados para desempeñar el puesto de trabajo vacante”; Corporación de Medios de Andalucía, art. 48, .1. Para las plazas vacantes y ascensos de las categorías sujetas a convenio, la Empresa lo anunciará al personal, por medio de los tablones de anuncios, para que quien, reuniendo las condiciones que se precisen, pueda estar interesado en el nuevo puesto”.

92 De hecho prácticamente todos los Convenios contienen una cláusula como la que se transcribe a continuación, del Convenio del Diario ABC de Sevilla, art. 20: “Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso. Los candidatos se someterán a los reconocimientos médicos y demás formalidades exigibles. A tal efecto la Empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia”. E n parecidos términos el art. 20 CC ABC.

encontrar enunciado un principio en tal sentido, si bien sin asumir compromisos expresos ⁹³.

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

De este modo, como ya se ha dicho, la preferencia absoluta para cubrir las vacantes que se vayan produciendo se otorga al personal que ya pertenece a la empresa, para lo cual, una vez detectada la vacante, ésta deberá comunicarse a la representación de los trabajadores y asimismo deberá dársele la publicidad adecuada, a fin de que puedan concurrir a su cobertura los trabajadores de la empresa interesados en ella. En algunos Convenios, ciertamente, se alcanzan niveles verdaderamente notables de procedimentalización de estas decisiones en garantía de las expectativas de promoción de la plantilla⁹⁴. En caso de que se

93 Sería el caso, por ejemplo, del Convenio de La Opinión de Málaga, “art. 18: La admisión de personal por la empresa se realizará en cada uno de los grupos profesionales o categorías de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de contratación, debiendo de formalizarse el contrato siempre por escrito. Es voluntad de las partes firmantes de este Convenio que exista la mayor estabilidad laboral posible dentro de la empresa, lo cual se consigue con la mayor estabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo. Tanto en lo que se refiere a la materia regulada por el presente artículo como en otros apartados del Convenio regirá siempre el concepto de no discriminación en las relaciones laborales que regula el Estatuto de los trabajadores en su artículo 17”.

94 Como ya se ha dicho en el texto, ésta es la regla general con mucho. Destaca, por su nivel de detalle, la regulación del Convenio de la FRMT-RCM, arts. 12 y 14: “art. 12. Provisión de plazas vacantes y con reserva de puesto. El procedimiento para cubrir las vacantes existentes y los nuevos puestos laborales que se creen en la FNMT-RCM se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, ajustándose al sistema siguiente:

Tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan las personas que en el momento de la convocatoria ostenten igual categoría en el centro de trabajo respectivo o, en su defecto, aquéllas que ostentando igual categoría, pertenezcan a distinto centro de trabajo y hayan solicitado reglamentariamente el traslado. Concurso restringido entre el personal laboral de la FNMT-RCM, mediante la realización de pruebas selectivas teórico-prácticas. Concurso libre para las vacantes restantes, mediante la realización del mismo tipo de pruebas que para el concurso restringido”. Por su parte, el art. 14 dispone: Artículo 14. Ascensos. Los ascensos de categorías para proveer vacantes se realizarán conforme a las normas siguientes: Mediante la superación de las oportunas pruebas teórico-prácticas cuyos programas y nivel de exigencias serán fijados por la Dirección de la FNMT-RCM. Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos de categorías a las personas que hayan obtenido mayor puntuación, y en caso de igualdad, por antigüedad del concursante en la FNMT-RCM. Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos en cada caso por miembros cuyo carácter y número será variable, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan y en los mismos figurarán un máximo de cuatro miembros designados por parte de la dirección de la FNMT-RCM y tres por parte del Comité de Empresa, manteniéndose siempre esta relación, de los cuales, dos de igual o superior categoría, que correspondan al área profesional del puesto a cubrir y un tercero al propio Comité de Empresa. En caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité de Empresa, se reduciría a dos miembros la participación en el Tribunal. Los programas de las pruebas a realizar serán publicados con al menos quince días de antelación a la celebración de las mismas. Se estará a lo dispuesto en la normativa específica de concursos recogida en el anexo III”. También son de resaltar por

produjese empate entre los aspirantes internos, la regla asimismo general consiste en decantar la selección a favor del trabajador con más antigüedad de entre los concurrentes. En el supuesto de que no sea posible cubrir las plazas vacantes con personal ya contratado, no es raro encontrar preferencias subsidiarias, si bien en este ámbito el margen de variación es mayor en la casuística convencional. Así, puede citarse la preferencia --ya calificada como no conforme con el art. 17 ET- por los familiares de trabajadores de la empresa por su frecuencia en cierto modo inducida por las reglas de los Convenios de sector ⁹⁵. Y, con mayor frecuencia, la preferencia de aquéllos trabajadores que hayan pertenecido a la empresa, sea a través de contratos temporales ya extinguidos ⁹⁶ o sea a través de vínculos no laborales, como las becas de prácticas. Con bastante menos frecuencia se pueden citar otros modelos que, sin embargo, resultan loables, en la medida en que propician -al vincular directamente la preferencia del trabajador al seguimiento de planes de

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

95 El Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, art. 47 in fine, dispone que “cualquiera que sea el método de designación o selección, en igualdad de condiciones, conocimiento y aptitudes, tendrán prioridad en ocupar la plaza...los hijos o hermanos del personal de plantilla”.

96 Convenio de Ediciones tiempo, art. 8: “para la cobertura de las plazas vacantes, como regla general, se dará preferencia a los trabajadores/as con contrato temporal y los colaboradores/as fijos/as que lleven más tiempo prestando sus servicios en la empresa, siempre que cumplan las condiciones profesionales necesarias para los puestos a cubrir”. Paradójicamente, en algún Convenio se impide que se presente a las pruebas internas de carácter restringido al “personal con contrato temporal, por las características del mismo”. (FNMT-RCM, art. 13 in fine), lo que equivale en buena medida a impedir el concurso de los trabajadores temporales, con manifiesta diferencia respecto de los trabajadores fijos, lo que constituye una cláusula que se opone manifiestamente a las

correspondientes líneas jurisprudenciales que abonan la igualdad de trato entre trabajadores y fijos en aquellos aspectos de la relación de trabajo que no se encuentren razonablemente vinculados con la propia temporalidad, lo que no parece que sea el caso.

formación específicos- la formación continua y el perfeccionamiento de los trabajadores ocupados ⁹⁷.

La reserva de puestos de trabajo en el grupo de subalternos a personal con capacidad disminuida es otra cláusula presente en la negociación de empresa de este sector, siguiendo la pauta ya examinada del Convenio estatal, que genera una dinámica complementaria de las medidas de promoción del empleo de personas con discapacidad, en línea preventiva de la extinción de los contratos ⁹⁸.

3. *Provisión por libre designación.* La exención de las reglas sobre preferencias o pruebas para el acceso del personal a puestos (normalmente de nueva creación aunque no sólo) en la empresa se prevé con frecuencia en los Convenios de empresa del sector de Artes gráficas, pero en relación con ciertos tipos de trabajadores. Un primer grupo lo constituyen los puestos de confianza o de Dirección⁹⁹. El grupo más característico, por supuesto, lo constituye el personal periodístico (a cuya contratación y sus peculiaridades no se referían, por cierto, los Convenios de Prensa Diaria y No Diaria), y sorprende hasta qué punto los Convenios guardan silencio sobre esta profesión y su acceso a ella, aunque no falten los pactos que, siguiendo la pauta de la legislación histórica, diseñan el acceso a los puestos de redacción y aún perfilan con cierto nivel de detalle el desarrollo de su carrera profesional¹⁰⁰, reconociendo en la

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

98 Convenio del Diario ABC, art. 25: “Se exceptúa de esta norma los supuestos de disminución psicofísica

para el trabajo cuando por el Servicio Médico de Empresa se aconseje un cambio de puesto de trabajo, previos los informes y reconocimientos que éste considere oportunos, y se acepte expresa mente por el trabajador, salvo las excepciones recogidas en el Acta de fecha 21 de junio de 2006. Dicho cambio se comunicará oportunamente al Comité de Empresa. En estos casos, el trabajador tendrá prioridad para ocupar una vacante, acorde a sus conocimientos y características, incluso aunque suponga no respetar las expectativas de promoción y ascenso que en esta Sección del Convenio se ofrece al personal. En estos casos y respecto a las garantías retributivas, el trabajador pasará a tener la clasificación y categoría profesional que corresponda al puesto que realmente desempeñe, abonándosele las retribuciones que le correspondan según su nueva situación. Si en el nuevo puesto los ingresos son inferiores a los que percibiera en el puesto de procedencia, con el fin de evitar que se experimente una merma en los mismos, se calcularán éstos mediante la siguiente fórmula: remuneración total que normalmente tendría al año en su primitivo puesto de trabajo (incluido nocturnidad, domingos, festivos, etc.) menos remuneración total que normalmente tendrá al año en el nuevo puesto, igual a cantidad congelada y a absorber a razón del 20 por ciento de los incrementos salariales que se produzcan hasta su total absorción”.

99 Ciertamente se trata de una liberación de reglas de concurso o pruebas predeterminados nada peculiar del sector que nos ocupa. Véase el Convenio de Amcor Flexibles, art. 9: “El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre contratación...el personal para ocupar puestos de Directivo, Jefe, Técnico titulado y Secretario/a de Dirección será de libre designación por la Dirección de la empresa”. La libre designación es el método reservado para tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza en el CC Corporación de Medios de Murcia (art. 36). En el Convenio del Diario El País, art. 19, se declara de libre designación para los “Jefes de Sección 3 y Técnicos N.6 en adelante”. Bastante más amplia es la lista de cargos de libre designación que figura en el Convenio de la FNMT-RCM, art. 15: “Personal con mando. Técnicos a los que se requiera titulación de grado medio, superior o asimilados.

Cobradores. Conserjes. Conductores de dirección; secretarios, tanto los de Nivel Superior como Medio”.

100 Una regulación con especial detalle en CC El País art. 19.9. Contratación de periodistas. 9.1 La contratación de personal periodístico, cualquiera que sea su modalidad, será competencia exclusiva del

selección de este personal un papel protagonista al Director de la publicación, por lo demás coherente con su papel institucional. Como quiera que sea, ésta de la regulación de las peculiaridades de la relación de trabajo de los periodistas es una omisión incomprensiblemente existente en la mayor parte de los Convenios del sector de prensa.

4. Las normas sobre concursos y pruebas de acceso, o de promoción interna, constituyen un importante segmento del contenido de los Convenios de las empresas de este sector, en especial las de Prensa, asumiendo las más variadas opciones: pruebas genéricamente enunciadas, sin profundizar en su desarrollo o dejando ciertos cabos sueltos que permitan la adaptación al caso concreto ¹⁰¹; complejos procedimientos de concurso-oposición¹⁰²; y presencia -y

Director de la Publicación. 9.2 En el caso de que la Dirección de la Redacción mantenga el sistema de becas a estudiantes de Ciencias de la Información procedentes de la Universidad o bien a los alumnos del Master de Periodismo, la concesión de las mismas estará condicionada al contrato suscrito con la Universidad en este sentido y referida a un periodo de tiempo improrrogable. 9.3 La duración máxima de los contratos laborales de cualquier modalidad temporal en Redacción se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo. Los redactores de nueva contratación, cualquiera que fuera su modalidad contractual, percibirán, como mínimo, la retribución establecida en la tabla salarial del Área de Redacción, según se trate del primer o segundo año de contratación, pasando a la categoría de Redactor C una vez superado dicho periodo, caso de incorporarse finalmente a la plantilla como redactores fijos. 9.4. En el supuesto de que la Dirección del Periódico estimase solicitudes de trabajadores fijos de otros departamentos para su incorporación a la Redacción en calidad de redactores, éstos conservarán el Salario Ordinario y Fijo que tuvieran en su categoría de procedencia si éste fuese superior al que le correspondiera como redactor en prácticas el primer año. En cualquier caso, su categoría será de Redactor en prácticas durante un periodo máximo de dos años”.

101 Así, por ejemplo, entre los convenios que se limitan a fijar pautas, puede citarse el CC del Diario de Córdoba, .Artículo 21. - Admisión y contratación: Corresponde a la dirección de la Empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso de personal, a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso. La contratación de personal de libre designación (desde directivos hasta jefes de negociado) será de competencia exclusiva de la dirección de la Empresa, y una vez elegido se dará a conocer al comité. Cuando la contratación afecte al personal no encuadrado en el apartado anterior, la dirección de la Empresa informará al comité de la misma de la vacante a cubrir y de las condiciones que se requieren para el puesto. En igualdad de condiciones, siempre tendrán preferencia para cubrir las plazas vacantes los trabajadores de Diario CÓRDOBA, y dentro de éstos, según el orden de antigüedad”.

102 Por ser paradigmático, y reunir en sus normas el summum de detalle jurídico al respecto, es de obligada cita el Convenio de la FNMT-RCM, y las reglas que contiene de modo monográfico, en esta materia, su Anexo III. Normas sobre concursos Normas sobre concursos. La normativa sobre concursos-oposición corresponde al siguiente detalle: A. Convocatorias. La Dirección de la FNMT-RCM hará públicas las convocatorias de las vacantes a cubrir mediante concurso-oposición al menos con quince días de antelación a la realización de las pruebas; si antes del inicio de las mismas se produjesen nuevas vacantes de la misma categoría, se abrirá un nuevo plazo de admisión de instancias en diez días más. En la convocatoria deberán constar necesariamente los siguientes datos: Número de vacantes a cubrir. Categoría profesional asignada a las vacantes. Departamento o Sección de destino. Pruebas a realizar y carácter de las mismas (eliminador o no). Lugar, fecha y hora de realización de las pruebas. Composición nominativa del Tribunal calificador. B. Concursantes: Podrán participar en los concursos-oposición convocados por la FNMT-RCM todo el personal a su servicio, con la excepción recogida en el artículo 13 C. Tribunal calificador: Los Tribunales que han de juzgar las correspondientes pruebas de aptitud estarán compuestos en cada caso por miembros cuyo carácter y número será variable, según la índole de las plazas a las que las pruebas correspondan y en los mismos figurarán un máximo de 3 miembros designados por el Comité de Empresa, de los cuales 2, de igual o superior categoría, corresponden al área profesional del puesto a cubrir y un tercero al propio Comité de Empresa. En el caso de que uno de los representantes del área profesional fuera a su vez miembro del Comité de Empresa, se reducirían a 2 miembros la participación en el Tribunal. El Tribunal calificador deberá estar nombrado

composición- de órganos específicos, paritarios en su mayoría, que bajo la

para su público conocimiento el día que sea hecha pública la convocatoria. Son competencias del Tribunal: La elaboración de las pruebas. La calificación de las mismas. La resolución de las impugnaciones. La resolución sobre admisión de concursantes. La certificación de cuantos datos sean requeridos sobre la marcha del concurso. El Tribunal calificador decidirá el tipo de pruebas a realizar y el orden de las mismas, así como la puntuación prioritaria de las de carácter práctico al teórico o viceversa y consiguiente ponderación, dependiendo del contenido de los trabajos a efectuar en la plaza sacada a concurso, cuya información deberá constar necesariamente en el momento de hacerse pública la convocatoria. Para la determinación del orden de las pruebas se tendrán en cuenta las necesidades del proceso productivo. D. Plazos: Una vez acordada la necesidad de cubrir una vacante conforme a las reglas previstas en los artículos 8.º y 10.º de este Convenio, se abrirá un plazo de siete días para designar los miembros del Tribunal en representación de la Dirección de la FNMT-RCM y de los trabajadores; vencido este plazo y dentro de los siete días siguientes, se efectuará el nombramiento de los miembros designados; en dicho plazo, se celebrará la primera reunión del Tribunal y se hará pública la convocatoria del concurso. El plazo de presentación de instancias será de 15 días coincidentes con la publicación de la convocatoria. La primera prueba se iniciará dentro de los 15 días siguientes a la finalización del plazo de presentación de instancias y la duración máxima del concurso será de dos meses. La convocatoria para cada prueba se anunciará como mínimo con 3 días hábiles de antelación a la celebración de ésta. La firma del acta de resultados se efectuará como máximo 7 días después de finalizado el último ejercicio. El concurso quedará definitivamente resuelto a los 5 días hábiles de su publicación si no mediara impugnación. En caso contrario, se interrumpirán los plazos hasta su resolución, disponiendo el Tribunal de un máximo de quince días para resolver las impugnaciones presentadas. Los aspectos económicos surtirán efectos en el plazo de 7 días desde la firma del acta final. En el plazo máximo de 1 mes el trabajador deberá incorporarse a su nuevo puesto. La publicación y recepción de instancias en turnos de vacaciones anuales reglamentadas se hará con un plazo de un mes (tres semanas de un mes y una del siguiente o anterior), para que toda la plantilla de la Fábrica pueda informarse y presentar instancias. E. Aprobados: Si después de la realización de las pruebas resultara un número superior de aprobados de los necesarios para la convocatoria, se adjudicarán los ascensos a las personas que hayan obtenido mayor puntuación y, en el caso de igualdad, por antigüedad del concursante en la FNMT-RCM. Se puntuará cada prueba de 1 a 10, considerándose a partir de 5 puntos como aprobado. F. Impugnaciones: Las reclamaciones o impugnaciones podrán efectuarse hasta tres días hábiles después de la publicación de los resultados de cada prueba; a tal fin todo concursante tendrá derecho a comprobar su ejercicio y las puntuaciones asignadas al mismo dentro del plazo citado. Las impugnaciones irán dirigidas al Secretario del Tribunal calificador, quien firmará el recibí en la copia. El Tribunal calificador resolverá en un plazo máximo de tres días hábiles estas impugnaciones. G. Actas: Se confeccionarán las correspondientes actas de cada reunión por el Secretario del Tribunal, figurando en ellas todas las incidencias que se produzcan durante el transcurso del concurso, incluyéndose las puntuaciones parciales y totales de los concursantes obtenidas en las diferentes pruebas. H. Pruebas: Las pruebas del examen deben ser seleccionadas lo más próximo posible al inicio del mismo. Se utilizará cualquier sistema de letras, números, etc. válido para poder impedir conocer el nombre de los concursantes en el momento de la corrección. Siempre que el concursante deba ser ayudado por un equipo, éste podrá ser elegido por él si las necesidades productivas lo permiten, correspondiendo las categorías del mismo a la dotación ordinaria de la máquina. Los concursos-oposición constarán de pruebas teórico-prácticas. Las pruebas teóricas serán fundamentalmente de tecnología o del desarrollo del trabajo del puesto a cubrir. Cuando las características del puesto lo requieran se realizarán pruebas psicotécnicas, como complemento de las teórico-prácticas. La elección del destino, cuando éstos sean varios, se realizará por orden de puntuación obtenida en el concurso. Las vacantes por concurso-oposición se cubrirán provisionalmente por profesionales idóneos, preferentemente de la categoría inmediata inferior al menos del taller o dependencia donde se produzca la vacante; por orden de antigüedad y de forma rotatoria, abonándosele la superior categoría. Los plazos de concurso quedarán suspendidos durante los periodos vacacionales pactados, siempre que coincidan dichos plazos con las vacaciones reglamentarias de alguno de los opositores. Bonificación por antigüedad: En aquellos concursos que, por decisión del Tribunal calificador, se inicien con la realización de la prueba teórica y ésta tenga carácter eliminatorio, la calificación obtenida en ella se bonificará en función de los años de servicio activo en la FNMT-RCM con arreglo al siguiente baremo: Antigüedad efectiva hasta 10 años: 0 puntos. Antigüedad efectiva entre 10 y 20 años: 1 punto. Antigüedad efectiva entre 20 y 30 años: 1,5 puntos. Antigüedad efectiva más de 30 años: 2 puntos. Estas bonificaciones tendrán efectos únicamente para el acceso a las siguientes pruebas del concurso, pero no serán tomadas en consideración en la ponderación de las calificaciones y consecuentemente en la propia determinación final de los aprobados”.

denominación de “Tribunales” o “Comisiones” contribuyen a objetivar el ejercicio de las facultades de selección del personal que son propias del empresario. Se trata de una institución no demasiado estudiada entre nosotros, y desde luego deja abierta la cuestión de los límites que puede revestir esta objetivación para ser conforme con la libertad de empresa del art. 38 CE, una de cuyas facetas fundamentales la constituye precisamente esta potestad de selección por el empresario del personal que se integra en su organización¹⁰³. Por eso parecen menos discordantes con el reconocimiento constitucional¹⁰⁴ aquellos modelos de pruebas o concursos en que las Comisiones o Tribunales no anulan la capacidad última de decisión del empresario, lo que por lo general sucede a través de la reserva a la representación empresarial en estos órganos del voto de calidad o, más crudamente, de la mayoría de los votos.

5. La participación de los representantes de los trabajadores se contempla con frecuencia en los Convenios, a la hora de abordar los procesos de selección. Ya se ha mencionado una de las formas probablemente más incisivas de inserción de los representantes en el proceso citado, constituida por la presencia de los mismos en los órganos que deciden los procedimientos de selección, a veces con un nivel de participación muy alto. Pero no es ésta la única forma posible: los representantes de los trabajadores han de ser informados, ya desde el mismo art. 64 ET, de numerosos aspectos vinculados a la evolución del empleo en la empresa y del diseño de plantillas y escalafones, y los Convenios se hacen eco ampliamente de esta circunstancia. Pero también se ven formas atípicas de participación de éstos o de las personas por ellos designadas en los procesos, como sucede, a modo de ejemplo, en los casos en que se reconoce al comité de empresa la facultad de designar a las personas que formarán parte de la Comisión de Contratación en representación de los trabajadores, con el objeto de establecer y supervisar los criterios a seguir para la utilización de las diferentes modalidades de contratación en la empresa, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento”(Convenio El País, art. 19.10).

2. PERÍODO DE PRUEBA.

2. 1.- Preliminares.

Como es bien conocido la duración del período de prueba es una cuestión que ha quedado remitida desde la legislación laboral a la negociación colectiva. Sólo para el caso de que dicha duración no esté prevista en el convenio aplicable resultarán operativos los topes máximos previstos en el artículo 14 ET: 6 meses para técnicos titulados y 2 meses para los restantes trabajadores, salvo en las empresas de menos de

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

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

25 asalariados en cuyo caso el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados. El carácter supletorio de esta regulación abre a los convenios colectivos un campo de actuación de amplio espectro que ha sido aprovechado en mayor o menor medida por los negociadores de los sectores aquí analizados. Conviene tener en cuenta, por lo demás, que el período de prueba es una de las materias que se reservan al convenio de sector de ámbito superior en los supuestos de concurrencia descentralizadora que regula y permite el artículo 84 ET. Cabe recordar, asimismo, cómo el período de prueba de los contratos en prácticas se rige por las reglas específicamente previstas en el artículo 11 ET. Las páginas que siguen se dedicarán exclusivamente al tratamiento convencional del período de prueba previsto con carácter general en los convenios analizados sin incluir la regulación prevista para los contratos en prácticas que serán objeto de análisis en el capítulo de este volumen dedicado a las modalidades de contratación.

La inmensa mayoría de los convenios de los sectores que aquí se analizan regulan el período de prueba si bien lo hacen con un distinto nivel de detalle según los casos. Del conjunto de reglas convencionales que se dedican a esta materia destacan, por su frecuencia, las relativas a su duración que constituye, sin duda, el aspecto más tratado. De hecho, conviene no perder de vista que la duración del período de prueba es precisamente uno de los extremos de esta figura que ha quedado remitido expresamente por el artículo 14 ET a los convenios colectivos. De este modo, la práctica totalidad de los textos convencionales que regulan el período de prueba atienden a su duración bien fijándola directamente bien a través de una remisión a los períodos máximos de duración previstos en el precepto estatutario o en el convenio nacional de referencia. Frente a la presencia constante de la duración de la prueba otros aspectos de esta figura reciben, en cambio, una atención muy inferior en los textos convencionales analizados. En todo caso, en la regulación convencional de esta materia, como sucede en otras tantas, es perceptible en ocasiones un claro influjo de unos textos sobre otros. Esta influencia es especialmente notoria cuando se produce desde la cumbre convencional hacia abajo de modo que no es extraño encontrar reproducidas en los convenios suscritos en ámbitos inferiores cláusulas o regulaciones contenidas en los Convenios Nacionales del respectivo sector.

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

2.2.1.- El período de prueba en el Convenio Estatal.

El Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón regula el período de prueba en el capítulo sexto titulado “Contratación, ingresos, ascensos, dimisiones y plantillas”. El precepto dedicado a esta materia es el artículo 6.11 que presenta el siguiente tenor literal:

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

2. La duración máxima del período de prueba será:

Tabla I

Grupos 4 a 14	2 meses*
Grupos 2 y 3	15 días laborables
Grupos 0 y 1	7 días laborables

* Salvo los que hayan sido contratados en función de su titulación (superior, medio o diplomado), cuyo período de prueba será de seis meses.

Tabla II.

Grupos E a K	1 mes
Grupos B,C y D	15 días laborables
Grupo A	7 días laborables

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

4.- Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador. Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

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

Como habrá podido comprobarse el precepto convencional contiene una regulación del período de prueba de cierto detalle donde resultan abordados aspectos variados de esta figura más allá de los clásicos toques máximos de duración que, a su vez, se encuentran establecidos con un alto nivel de minuciosidad. Y todo ello sin perjuicio de que el precepto se haya limitado, en algunos de sus extremos, a reproducir prácticamente de forma literal la regulación estatutaria. Tal ha sucedido, en efecto, en lo concerniente a lo que constituye la característica más significativa del período de prueba: la posibilidad de desistir de la prueba o de extinguir el contrato sin que derive por ello el derecho a indemnización para ninguna de las partes. Como es sabido, el rasgo más destacable del período de prueba consiste en la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por cualquiera de las partes sin necesidad de esgrimir causa alguna y sin que se derive indemnización para ninguna de las partes como se señala expresamente en el artículo 14 ET siguiendo la estela de normas precedentes.

Como ha sido adelantado destaca en el precepto la pormenorizada delimitación de los límites máximos del período de prueba que son establecidos en función de los grupos profesionales a los que quedan adscritos los trabajadores y que dan lugar a la fijación de cinco períodos máximos de duración: seis meses, dos meses, un mes, quince días y siete días. Según podrá comprobarse, estos toques máximos convencionales se sitúan, con alguna excepción, por debajo de los límites fijados en el art. 14 ET para el caso de ausencia de regulación convencional, fijándose en ocasiones una duración máxima ciertamente reducida (siete días laborables).

El precepto requiere que el período de prueba sea concertado necesariamente por escrito reproduciendo así la exigencia que ya se encuentra prevista en la norma estatutaria. Como se recordará, la formalización del período de prueba por escrito se erige en un requisito “*ad solemnitatem*”, de modo que la opción que se reconoce a trabajador y empresario al respecto se ciñe a la posibilidad o no de concertar dicho período siendo así que si deciden celebrarlo el mismo deberá quedar necesariamente plasmado en documento escrito.

La fijación de los topes máximos de duración se completa con una serie de previsiones que resultan de aplicación para el caso en que el período de prueba sea efectivamente suscrito por las partes del contrato. Así, en primer lugar, se da respuesta en el precepto a las consecuencias que produce sobre dicho período el pase del trabajador a una situación de incapacidad temporal. En esta ocasión los negociadores han optado por la interrupción del período de prueba cuando se produce esta eventualidad si bien dicha interrupción operará *“siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo”*. Recuérdese en este punto la solución que el ET ofrece cuando concurre una situación de incapacidad temporal u otras similares: *“Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes”* (art. 14.3 ET).

Por lo que refiere a la extinción del contrato durante el período de prueba conviene señalar que, aunque nada se diga en el ET ni tampoco en el precepto convencional que aquí se analiza, cuando el contrato se extingue por decisión empresarial la misma debe estar justificada precisamente en la no superación del período de prueba por parte del trabajador. En cualquier caso, la existencia de un período de prueba no legitima al empresario para extinguir el contrato cuando existe algún móvil discriminatorio o, en general, cuando dicha extinción supone un atentado a algún derecho fundamental (STC 166/1988, de 26 de septiembre; STC 198/1996, 3 de diciembre). Así, por ejemplo, como tiene dicho el Tribunal Constitucional, la resolución del período de prueba debe ser ajena al sexo de la trabajadora y a todo propósito atentatorio contra el artículo 14 CE (STC 198/1996). En consecuencia, las reglas específicas sobre la distribución de la prueba y la prueba indiciaria que se activan en los procesos en los que se debate sobre una presunta vulneración de derechos fundamentales del trabajador *“no sólo se proyecta(n) sobre actos disciplinarios del empresario, principalmente despidos, sino también en relación a otras facultades empresariales como la resolución del contrato en período de prueba”* (STC 1997/90, 6 de mayo).

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

La cláusula convencional finaliza con una previsión no exenta de cierta ambigüedad según la cual cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo de plantilla *“por razón de su contrato”* no precisará período de prueba. Aunque la previsión se ha

incorporado en el precepto dedicado al período de prueba parece hacer referencia no tanto a los trabajadores contratados a prueba, bajo cualquier modalidad contractual, sino a los vinculados por un contrato eventual o interino. Si se refieren a estos últimos trabajadores, como parece por su literalidad, no se alcanza a comprender la razón por la cual en estos casos la exclusión del período de prueba se hace depender de la anterior existencia de un contrato eventual o de interinidad y no de la realización con carácter previo por parte del trabajador de las actividades que ahora debieran ser objeto de prueba. En esta línea tampoco se llega a entender por qué tal previsión ha quedado limitada únicamente a las modalidades de contratos temporales a las que el precepto se refiere (eventual e interino). En todo caso, conviene recordar la previsión legal en virtud de la cual “será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación” (art. 14.1 ET).

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

Cuando se aborda el estudio de las previsiones que se contienen al respecto en los convenios suscritos en los niveles de negociación inferiores es preciso tener en cuenta que el período de prueba es una de las materias protegidas por el art. 84 ET ante la concurrencia descentralizadora que el mismo precepto permite. Quiere ello decir que los convenios de ámbito supraempresarial posteriores al estatal que pueden concurrir con este último tienen vedada la posibilidad de regular el período de prueba, al igual que sucede con “las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica” (art. 84 ET in fine).

En los ámbitos inferiores de negociación los convenios que regulan el período de prueba representan una minoría del total de los analizados. En estos otros niveles la tónica general que prevalece al respecto consiste bien en una ausencia total de regulación bien en una remisión en este aspecto concreto a lo dispuesto en la legislación vigente¹⁰⁵. No faltan tampoco textos que abordan la regulación del período de prueba mediante una reproducción, prácticamente literal, de lo previsto en el Convenio estatal sectorial. Ejemplo paradigmático de esta última práctica lo constituye el Convenio Provincial de Guipúzcoa¹⁰⁶. Por otra parte, son también escasos los textos que hacen referencia expresa al carácter no obligatorio del período de prueba previsto en su texto mediante una matización según la cual “El ingreso del personal en la Empresa se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito” (art. 11 Celulosas MoldeadasHartmann”); o bien, la empresa podrá “proceder a la admisión de personal

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

106 También puede citarse en esta línea el convenio de la empresa “SarrioPapel y Celulosa” que presenta una regulación del período de prueba básicamente idéntica al art. 6.11 del Convenio estatal salvo algunas previsiones de matiz en relación con los grupos profesionales con objeto de ajustar las previsiones de este último a los grupos que el convenio de empresa contempla (art. 38).

con renuncia total o parcial a su utilización ¹⁰⁷. De hecho, el tenor literal empleado en algunos convenios pueden inducir a confusión desde el momento en que parecen establecer directamente el período de prueba al margen del pacto individual al respecto. Tal sucede cuando en el texto figura una previsión como la siguiente: “Toda admisión de personal para las actividades comprendidas en este convenio se considerará provisional dentro de un período de prueba variable”¹⁰⁸.

La duración del período de prueba es uno de los aspectos que suele estar presentes en los convenios que prestan atención a esta figura. Pocas han sido las ocasiones en las que los negociadores han seguido en este punto al convenio nacional y han fijado, en consecuencia, los cinco períodos máximos que este último recoge. Más frecuentes son los textos convencionales que han previsto tres períodos máximos en función del colectivo de trabajadores como ha sucedido con el Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Sevilla) en el que se han fijado los siguientes períodos máximos: 6 meses para titulados técnicos superiores y medios; dos meses para oficiales, resto de personal técnico, comerciales y administrativos; y un mes para el resto del personal (art. 18). Para el centro de trabajo sito en la provincia de Zaragoza, el convenio de la misma empresa ha fijado la duración de los períodos de prueba como sigue: quince días para los obreros; un mes para los administrativos; y dos meses para jefes y titulados administrativos, técnicos titulados y técnicos no titulados (art. 18).

Al igual que sucede con el Convenio Nacional también algunos textos negociados en los ámbitos inferiores han prestado atención a los efectos que la incapacidad temporal del trabajador a prueba produce sobre el período probatorio. En este sentido es posible encontrar textos que siguen la solución prevista en el Convenio Nacional del sector como textos en los que los firmantes han optado por la solución opuesta. Así pues, conviven en estos niveles de negociación cláusulas convencionales que han previsto la interrupción del cómputo del período de prueba en estos casos requiriéndose, en ocasiones, que así se concierte por escrito en el contrato de trabajo—en sintonía con lo dispuesto al respecto en el Convenio Estatal- ¹⁰⁹, con convenios que han optado por la solución contraria y, por tanto, por la no interrupción de dicho período en el caso de que el trabajador pase durante el mismo a una situación de incapacidad temporal ¹¹⁰. Normalmente los negociadores se refieren a la incapacidad temporal sin ulteriores matices siendo claramente minoritarios los textos que especifican que la previsión convencional se aplica para todos los supuestos de IT o bien, lo que constituye toda una rareza, que distinguen a efectos de interrupción o no entre los supuestos de accidente y aquellos otros de enfermedad¹¹¹.

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

107 Art. 18. “Daniel Aguiló Panisello” (Sevilla)

108 Art. 22 CC Carchidea.

109 Art. 6 del convenio Celulosa de Asturias;

110 Art. 22 convenio de “Carchidea”; Artículo 9 Papelera de Canarias.

111 Tal es la solución prevista en el CC “Grafía” donde se dispone al respecto lo siguiente: “El período de prueba quedará suspendido en caso de accidente laboral del trabajador, no suspendiéndose en caso de enfermedad” (art. 11).

siguiente previsión: “Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización”¹¹². No deja de ser desaconsejable la utilización del término “despido” para aludir a la extinción del contrato por parte del empresario durante este período ya que el mismo pueda dar lugar a equívocos y confusiones en cuanto a la dinámica y las consecuencias de la extinción en estos casos, cuando precisamente la concertación del período de prueba tiene como principal virtualidad permitir al empresario extinguir el contrato sin que dicha extinción se encuentre sujeta a los trámites propios de los despidos. En este sentido presenta una mayor corrección el precepto del convenio Nacional en el que se hace referencia a la posibilidad del trabajador y del empresario de “desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato”.

Por otro lado, algunos convenios han considerado necesario reconocer expresamente al trabajador en prueba el derecho a percibir durante dicho período “la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado”¹¹³.

Aún es posible encontrar en los convenios de inferior ámbito otras de las previsiones del Convenio Nacional a las que ya se ha hecho referencia. Así sucede con las reglas convencionales que operan una vez concluido el período de prueba como son, en primer lugar, las que indican el pase del trabajador a figurar como trabajador de plantilla una vez transcurrido dicho período¹¹⁴ y, en segundo término, aquellas que precisan que el período de prueba se computa a los efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa, tal y como se establece en el mismo ET¹¹⁵.

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

2.3.1.- El período de prueba en los Convenios Estatales.

El Convenio Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares regula el período de prueba en el capítulo sexto dedicado al personal junto a otras materias de lo más variado como, a modo de ejemplo, los grupos profesionales, los ascensos, algunas modalidades contractuales o la movilidad geográfica y la funcional. En particular, el período de prueba se encuentra regulado en su artículo 6.4 que, además, se dedica a otras materias tal y como se enumeran en su rúbrica: ingresos, formación laboral, trabajo en prácticas, ascensos,

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

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

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

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

ceses y jubilaciones. Por lo que aquí interesa el precepto presenta el siguiente tenor literal (art. 6.4.2):

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

Titulados Técnicos superiores y medios: 6 meses.

Oficiales, resto del personal técnico, comerciales y administrativos: 2 meses

Resto del personal: 1 mes.

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

El período de prueba, de que queda hecha mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización”.

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

El Convenio Estatal del Sector de Prensa Diaria dedica al período de prueba un precepto específico, su artículo 11, y lo hace en los siguientes términos:

“I. Los períodos de prueba, por Grupos Profesionales serán los siguientes:

Grupo 1: 8 meses.

Grupos 2 y 3: 4 meses.

Grupo 4: 2 meses.

Grupos 5,6 y 7: 1 mes.

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

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

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

Grupo 1: 4 meses.

Grupos 2 y 3: 2 meses.

Grupo 4: 1 mes.

Grupos 5,6 y 7: 15 días”.

Contiene el precepto una reproducción, más o menos fidedigna, de lo dispuesto en la legislación estatutaria por lo que se refiere a la dinámica del período de prueba así como a las consecuencias de su superación. Sin perjuicio de lo anterior merecen ser destacadas algunas de las previsiones que la cláusula transcrita incluye en su texto. Así por ejemplo, llama la atención el establecimiento de distintas duraciones para el período de prueba que quedan fijadas en función de la propia duración del vínculo contractual y, más en concreto, según que el contrato suscrito sea un contrato temporal o uno indefinido, en lo constituye una práctica ciertamente poco usual en los sectores que se vienen analizando. Por otro lado, también se aparta claramente de la ortodoxia convencional de estos sectores la fijación de plazos superiores a los previstos en el artículo 14 ET, tal y como este mismo precepto permite dado su carácter supletorio respecto de la negociación colectiva. Así sucede, por ejemplo, con la duración de ocho meses reservada para el grupo uno en los contratos indefinidos. Finalmente, frente a lo que suele ser usual en la práctica convencional, la cláusula que se acaba de reproducir no establece topes máximos, no superables en consecuencia mediante pacto individual, sino directamente la duración de los períodos de prueba según los grupos profesionales a que pertenezca el trabajador.

En otro orden de consideraciones, y separándose en este punto tanto del Convenio del Sector de Artes Gráficas como del Convenio de la Prensa no Diaria al que a continuación se hará referencia, el que ahora se analiza nada establece sobre el carácter voluntario o no del período de prueba. Conviene recordar en todo caso, pese al silencio convencional al respecto, la opinión doctrinal y el criterio judicial que vienen señalando cómo el pacto escrito en el que debe quedar plasmado el período de prueba es aquél de alcance individual y no colectivo aunque el ET no lo especifique, de modo que se considera “contrario a la ley, el pacto de prueba global expresado en el convenio colectivo (...) cuando no se reproduzca en los contratos individuales” (STSJ/Canarias, Las Palmas 16 enero 1996; Ar. 146).

Por su parte el Convenio Estatal del Sector de la Prensa no Diaria contiene una regulación del período de prueba netamente más parca y escueta que la prevista en los convenios estatales recién analizados. De hecho se trata de una regulación caracterizada por una brevedad que también es perceptible en el tratamiento de otras materias por parte de este texto convencional. Por lo que aquí interesa su artículo 20 se limita a disponer lo siguiente:

“Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de quince días. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en dicho período. El período de prueba será computable a efectos de antigüedad. El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador”.

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

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

Del conjunto de cuestiones relativas al período probatorio que podrían ser objeto de regulación mediante la negociación colectiva es la concerniente a su duración la que continúa ocupando un lugar destacado en los textos convencionales en estos ámbitos inferiores. La frecuencia con la que este aspecto concreto es tratado por los negociadores se acompaña, por lo demás, de una notable heterogeneidad y diversidad en la práctica convencional. En este sentido, sólo un escaso grupo de convenios se limita a remitir a lo dispuesto en la legislación vigente asumiendo de este modo, como propios, lo que constituyen máximos legales de aplicación supletoria, en principio, en defecto de regulación en convenio ¹¹⁶. Igualmente constituyen una minoría los textos que reproducen los períodos máximos de duración legalmente previstos con algunas variaciones de tono menor. Así sucede, por ejemplo, en los casos en los que los firmantes del convenio fijan un tope máximo de 6 meses para licenciados y 2 meses para el resto de trabajadores si bien admitiendo el pacto individual modificadorio en este último caso¹¹⁷. Junto a esta minoritaria práctica convencional que presenta una alta dosis de semejanza con lo dispuesto en el artículo 14 ET, convive un nutrido conjunto de convenios que se separan de los topes legales y establecen límites máximos para el período de prueba distintos a los previstos en la norma estatutaria que, además, suelen variar en función del colectivo de trabajadores de que se trate. El criterio de referencia al que se recurre con mayor frecuencia a la hora de establecer los diferentes máximos, aunque no el único, es el relativo al grupo o la categoría profesional a la que el trabajador a prueba queda asignado.

116 Art. 27 CC “Diario de Burgos”; art. 17 “Diario de Sevilla”; art. 18 Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha; art. 15 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del ministerio de Economía y Hacienda.

117 Art. 21 Ediciones e Impresiones de Galicia.

Siguiendo en este punto la pauta marcada por el precepto estatutario, la inmensa mayoría de los convenios que atienden a la duración del período probatorio lo hacen fijando únicamente topes máximos o bien directamente la duración de cada uno de los períodos previstos. En este sentido constituyen una rareza los convenios que añaden al habitual límite máximo un umbral mínimo por debajo del cual, al parecer, no sería lícito pactar dicho período¹¹⁸.

Tampoco faltan en estos niveles inferiores de negociación ejemplos de convenios que han optado por seguir de cerca lo dispuesto en el correspondiente Convenio Nacional del sector presentando así una clara continuidad con este último. Este efecto se consigue bien a través de una copia -más o menos fidedigna- de lo dispuesto en el texto estatal bien mediante una remisión expresa a dicho convenio en esta materia concreta, o en general, con carácter supletorio para todo lo no previsto en el convenio que contiene la remisión. Como ejemplo de esta práctica puede citarse el Convenio Gallego de Editoriales que presenta no obstante en alguno de sus extremos una mayor corrección que el propio Convenio nacional como sucede cuando se limita a aludir a la posibilidad de rescindir el contrato sin utilizar el término “despido” para los casos en que la extinción tiene lugar por decisión del empresario¹¹⁹. Una remisión expresa al texto convencional estatal en esta materia puede encontrarse en el Convenio de la empresa “Federico Doménech” (Las Provincias)¹²⁰.

La diversidad de regulación relativa al elemento temporal del período probatorio se manifiesta no sólo en la duración máxima prevista para la prueba, que varía de un convenio a otro, sino también por lo que concierne al número de topes máximos –o de duraciones- que cada uno de ellos prevé y que suele oscilar entre los dos y los cuatro siendo mayoritarios los convenios que fijan hasta tres duraciones distintas para el período de prueba. Como ejemplos de convenios que fijan sólo dos duraciones para el referido período pueden citarse el CC “Diario Jaén”¹²¹, el CC “ABC, Castilla-La Mancha”¹²², el CC “Prensa d’Osona”¹²³, o el CC “Ediciones Reunidas”¹²⁴. Entre los

118 Como ejemplo ciertamente aislado de esta forma de proceder puede citarse el CC de “La Región” donde se establece una duración mínima de dos meses para todos los trabajadores y máxima de cuatro meses para los técnicos titulados de nueva incorporación (art. 12).

119 Art. 6.7.2. También presenta una regulación muy parecida el CC de Bizcaia de Artes Gráficas que únicamente se separa del convenio nacional en lo concerniente a períodos de duración de la prueba.

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

121 Que establece un período de prueba de seis meses para los periodistas, técnicos superiores o medios, jefe de servicio y jefe de sección y dos meses para el resto de trabajadores (art. 32). También el CC “Diario de Córdoba” con un período de prueba de seis meses de duración para los mismos trabajadores que el CC anterior a los que se añaden los jefes de negociado y de tres meses para el resto de trabajadores (art. 23).

122 Con una duración máxima de seis meses para los titulados de grado superior o medio, periodistas y técnicos y de tres meses para los restantes trabajadores.

123 Que establece un período máximo de 4 meses para el personal técnico titulado y otro de 2 meses para el resto de trabajadores (art. 20)

124 Con un máximo de seis meses de duración del periodo de prueba par las categorías de jefe de sección y superiores y de tres meses para las restantes categorías (art. 8).

textos que establecen tres períodos de prueba distintos pueden citarse: CC “ABC”¹²⁵, CC “ABC Sevilla”¹²⁶, CC “Diario de Burgos. Taller de Impresión”¹²⁷, o el convenio provincial para el Sector Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia¹²⁸. Entre los convenios que han establecido hasta cuatro duraciones distintas para el período de prueba puede citarse el CC “Editorial Iparraguirre”¹²⁹.

La utilización combinada de los criterios relativos a la clasificación profesional y a la duración del contrato –en sintonía con el Convenio Estatal de Prensa Diaria- ha llevado a los negociadores de algunos convenios a fijar hasta cinco duraciones distintas para el período de prueba como ha sido el caso del CC “Editora Independiente de Medios de Navarra” (Berrioplano)¹³⁰. También son cinco las previstas en el Convenio de “El País” que fija también en el mismo precepto el período de prueba de los contratados en prácticas. Las duraciones previstas en dicho texto son las siguientes: seis meses para periodistas, Técnicos titulados superiores o medios, jefes de servicio y jefes de sección; tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados; quince días para estos últimos y finalmente, un mes para los titulados medios contratados en prácticas y dos meses para los titulados superiores también en prácticas (art. 20).

En alguna ocasión, incluso, la duración del período de prueba para los trabajadores temporales se hace coincidir con la propia duración del correspondiente contrato o, más propiamente, con la duración máxima prevista en la ley para cada contrato, solución la anterior que, entre otras cosas, plantea la cuestión de determinar la duración del período probatorio en aquellas modalidades temporales de contrato que no tienen fijada una duración máxima legal¹³¹. Afortunadamente se trata de un supuesto aislado que apenas

125 “Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales” (art. 21).

126 Que establece un período máximo de seis meses para los Técnicos titulados, de 3 meses para los demás trabajadores y de 15 días laborales para los no cualificados (art. 21). También se prevén tres duraciones distintas en el CC “Diari de Girona, con un máximo de 4 meses para técnicos titulados y redactores, 2 meses para restantes trabajadores salvo para los no cualificados que será máximo de 15 días laborables (art. 19).

127 No podrá exceder de: seis meses para los titulados técnicos superiores y medios; 2 meses para oficiales, resto de personal técnico y administrativo, y 1 mes para el resto del personal (art. 11).

128 Donde se fija un período de prueba de seis meses para el personal técnico titulado superior y medio; de dos meses para el resto del personal técnico así como para el personal administrativo y comercial; y, en fin, de 15 días para el personal operario, subalterno, no cualificado y en formación laboral, especificándose para estos dos últimos colectivos que se tratará de 15 días laborables (art. 6.5.2).

129 6 meses para los técnicos titulados, 3 para redactores, 1 mes para cualificados y 15 días para no cualificados (art. 24).

130 Cuyo art. 10 fija los siguientes períodos de prueba: 8 meses (grupo 1); 4 meses (grupo 2), 3 meses (grupo 3), 2 meses (grupo 4); para los trabajadores temporales se establecen: 4 meses (grupo 1); 2 meses (grupos 2 y 3); y un mes (grupo 4). También son cinco las duraciones previstas en el CC “CRE-A Impresiones de Cataluña” donde se establecen los siguientes períodos de prueba en función del grupo profesional al que quede asignado el trabajador: 6 meses (grupo 0); 4 meses (grupo 1); 3 meses (grupos 2 y 3); 2 meses (grupo 4) y 1 mes (grupos 5 y 6). Igualmente se ha optado por fijar períodos distintos para los trabajadores indefinidos y para los temporales en los siguientes convenios: CC “audiovisual Española, 2000” (art. 28).

131 Sería el caso del CC “Corporación de Medios de Andalucía” que ha establecido una duración del período de prueba de dos años para los trabajadores fijos en tanto que “para los contratos de duración

ha tenido predicamento, hasta el momento, en la práctica convencional de estos sectores.

Menos frecuentes son los convenios que fijan períodos de prueba comunes para todos los trabajadores de nuevo ingreso o que establecen un período de prueba distinto en función del tamaño de la plantilla¹³².

Conviene resaltar que los convenios que regulan períodos de prueba de duración distinta a la legalmente fijada lo hacen, normalmente, mediante una reducción del máximo establecido en el artículo 14 ET. Con ser ello así, no faltan regulaciones convencionales en las que se ha optado por fijar una duración máxima del período de prueba que por encima de los máximos fijados en el precepto estatutario, lo que este último permite dado su carácter supletorio de la negociación colectiva. Así por ejemplo algún convenio ha fijado la duración máxima del período de prueba en un año para los técnicos titulados y tres meses para los no titulados, coincidiendo en este caso con la duración máxima legal prevista para estos últimos trabajadores en aquellas empresas que no alcanzan los 25 trabajadores en plantilla¹³³.

Para finalizar con el análisis de la duración de la prueba puede señalarse que sólo en alguna ocasión aislada el convenio ha fijado una determinada duración para el período de prueba que, sin embargo, opera sólo para el caso en que no exista pacto entre las partes contractuales dejando así abierta la posibilidad de establecer períodos distintos a los previstos colectivamente través de la autonomía individual¹³⁴. En algún caso, además, la posibilidad de establecer otros períodos en el plano individual prevista con carácter general queda vedada para algunos profesionales que tienen fijado así la duración de su período probatorio directamente en el convenio¹³⁵.

Si el elemento temporal del período de prueba ha sido objeto de regulación en la práctica totalidad de los convenios que prestan atención a esta materia -aunque sea a través de la correspondiente remisión a la norma estatutaria o al convenio nacional de sector-, menor presencia tienen en la negociación colectiva de estos sectores la regulación de otros extremos de esta figura; y además, cuando se atiende a ellos, los

determinada, se establece como período de prueba la duración máxima legalmente establecida de dicho contrato” (art. 50).

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

133 Art. 21 Promociones y Ediciones Culturales de Castellón, que establece un tercer período de prueba para los trabajadores no cualificados de 15 días.

134 Así sucede, por ejemplo, con el CC “Editora de Medios de Castilla y León” que fija una duración del período de prueba de seis meses para los licenciados y de dos meses para el resto del personal “salvo pacto individual” (art. 21).

135 CC “Editora de Medios de Valencia” cuyo art. 23 presenta, por lo que ahora interesa, el siguiente tenor: “La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso..., salvo pacto individual, será de seis meses para los licenciados y de dos meses para el resto del personal. En todo caso, para los periodistas el período de prueba será siempre de seis meses”. Idéntica previsión puede encontrarse en el CC “Unidad Editorial” (art. 23).

negociadores suelen limitarse básicamente a reproducir lo dispuesto en el artículo 14 ET introduciendo, en su caso, algunas variaciones de tono menor en la generalidad de los casos. Así, por ejemplo, son escasos los textos convencionales que recuerdan la exigencia legal consistente en formalizar por escrito del período de prueba. En ocasiones el convenio exige al respecto que dicha formalización se lleve a cabo, precisamente, mediante su plasmación escrita en el propio contrato de trabajo ¹³⁶.

En algunos casos, sin embargo, los negociadores parecen haber optado por fijar el período de prueba con carácter obligatorio, aunque sea implícitamente, de modo que la totalidad de los trabajadores de nuevo ingreso estarían sujetos necesariamente a un período de prueba en los primeros momentos de su incorporación a la empresa. Esto es lo que parecería deducirse de expresiones tales como *“todos los ingresos se considerarán a título de prueba”*¹³⁷ o bien *“el personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba”*¹³⁸. Recuérdese, no obstante, lo dicho más arriba sobre la necesidad de celebrar por escrito un pacto individual, aún en estos supuestos, en el que el trabajador y el empresario acuerden realizar el período de prueba. Frente a esta práctica convencional también existen convenios que asumen la celebración del período de prueba simplemente como una posibilidad abierta a las partes del contrato ¹³⁹ o bien hacen mención expresa al carácter no obligatorio de dicho período para la autonomía individual. En este último supuesto, sin embargo, los textos encontrados antes que remitir, al pacto entre empresario y trabajador como sede idónea para decidir la formalización o no del período de prueba -como hubiese sido más apropiado-, suelen aludir a una extraña renuncia por parte del empresario, de modo que *“la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización”* ¹⁴⁰ o bien dejan en manos de la empresa la decisión sobre la celebración del pacto correspondiente ¹⁴¹.

Abundan en los convenios analizados previsiones sobre las posibles causas de interrupción del período de prueba. Como ya se ha señalado, el artículo 14.3 ET permite la interrupción de su cómputo en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, siempre que exista acuerdo entre las partes. Dentro de este marco legal, la situación que con mayor frecuencia ha sido tomada en consideración por los firmantes en estos sectores ha sido la incapacidad temporal, normalmente para

136 Como ejemplos de convenios que exigen que el período de prueba se haga constar en el propio contrato de trabajo pueden citarse los siguientes: CC “Diario de Burgos. Taller de Impresión” (art. 11); CC “Editorial Iparraguirre” (art. 24).

137 Por todos, art. 19 del Convenio de la empresa “Prensa Diaria Aragonesa”.

138 Convenio de la empresa “Diario Jaén” (art. 32); CC “Diario de Córdoba” (art. 23); o el CC “ABC, Castilla-La Mancha” (art. 9), entre otros muchos.

139 Como sucede, a modo de ejemplo, en el Convenio de la empresa “Diario ABC” (art. 21).

140 Con idéntico tenor al que presenta el Convenio Nacional (comprobar), como sucede, por ejemplo, en el Convenio de Artes Gráficas, Manipulados del Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia donde se explicita que “el período de prueba de que queda hecha mención, no es de carácter obligatorio y la Empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización” (art. 6.5.2) o el Convenio Gallego de Editoriales.

141 Es el caso del CC “Corporación de Medios de Murcia” cuyo artículo 44 comienza en los siguientes términos: “La Dirección de la Empresa, a su libre discreción, podrá concertar, por escrito, un período de prueba...”.

disponer que la misma interrumpa el cómputo del período de prueba¹⁴². Aunque ésta parece ser la solución que goza de un mayor predicamento entre los convenios analizados no faltan textos en los que la solución adoptada ha sido la contraria, esto es, la previsión expresa según la cual el pase del trabajador a la situación de incapacidad temporal durante la prueba no interrumpe dicho período¹⁴³.

Son claramente minoritarios los convenios que extienden la regla sobre la interrupción del período de prueba a las restantes situaciones a las que se refiere el artículo 14 ET: la maternidad, la adopción y el acogimiento¹⁴⁴. También son una rareza, por razones evidentes, los textos convencionales que continúan aludiendo al servicio militar como causa de interrupción del período de prueba. Con todo, las causas que pueden dar lugar a la interrupción del período de prueba se contemplan en algunos convenios con especial amplitud como sucede en los casos en que se reconoce efectos suspensivos del período de prueba a todas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo previstas en la legislación vigente con una previsión como la que sigue: “*teniendo las situaciones previstas en la legislación vigente de suspensión del contrato de trabajo, los mismos efectos suspensivos respecto del período de prueba*”¹⁴⁵.

En relación con este aspecto del período probatorio debe señalarse que son ciertamente escasos los convenios que especifican que la interrupción del período de prueba que en ellos se prevé únicamente se producirá si lo pactan ambas partes por escrito¹⁴⁶.

Por otra parte, un gran número de convenios reproducen de forma prácticamente literal la previsión estatutaria según la cual, durante el período en el que el trabajador se encuentra a prueba, éste “*tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso*” (art. 14.2 ET)¹⁴⁷. Tampoco falta en los convenios una nueva alusión a la posibilidad de resolver el contrato durante este período –añadida a veces a la previsión anterior- para aclarar que en tales casos dicha resolución se producirá sin necesidad de preaviso y sin que se tenga derecho a indemnización alguna por tal circunstancia¹⁴⁸. Son poco numerosos los textos convencionales que han

142 La interrupción por incapacidad temporal se contempla, entre otros muchos, en los siguientes textos convencionales: “Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Servicios y Equipos, centros de Trabajo de Barcelona, Zeta Gestión De Medios y Grupo Zeta, centros de trabajo de Barcelona” (art. 24); CC “ABC” (art. 21); CC “ABC Sevilla” (art. 21); CC “ABC, Castilla-La Mancha” (art. 9). CC “Diari de Girona, art. 19).

143 Art. 19 CC “Prensa Diaria Aragonesa”; art. 22 CC “Publicaciones y Editorial del Altoaragón”. Algunos de estos convenios continúan haciendo referencia a estos efectos a la incapacidad laboral transitoria.

144 Art. 32 CC “Diario Jaén”; art. 44 CC “Corporación de Medios de Murcia”. Prevé la interrupción en los casos de incapacidad temporal y maternidad el CC de la empresa “Arts Gràfiques de Girona” (art. 19).

145 Art. 17 de el Convenio de la empresa “El día de Cuenca” y art. 17 del Convenio de la empresa “El día de Toledo.

146 Por ejemplo, el art. 17 del convenio “Promociones y Ediciones Culturales” de Castellón.

147 Como sucede, por ejemplo, con el CC “Diario de Córdoba” (art. 23); el CC “audiovisual Española, 2000” (art. 28); Diario de Jaén (art. 32); CC “ABC (art. 21); CC “ABC, Sevilla” (art. 21); CC “ABC, Castilla-La Mancha” (art. 9); o en el CC “Unidad Editorial” (art. 23).

148 Entre otros muchos, CC “Europa Press Noticias, SA” (art. 21); CC “Diario de Córdoba” (art. 23); CC “ABC, Castilla-La Mancha” (art. 9).

previsto un preaviso para proceder al cese voluntario durante este período¹⁴⁹. Como tampoco es habitual, contándose sólo con ejemplos aislados, que la ausencia de indemnización por resolución durante el período de prueba se contemple haciendo expresa salvedad de la posibilidad de pacto en contrario¹⁵⁰; o bien, incluso, fijándose directamente en el convenio la indemnización que corresponde al trabajador en estos casos¹⁵¹.

Para concluir con el tratamiento convencional de la extinción del contrato durante el período de prueba se quiere llamar la atención sobre algunas previsiones encontradas – no muy habituales en realidad- que utilizan el término “despido” cuando refieren a la posibilidad de extinguir el contrato por parte del empresario aludiendo, por ejemplo, a la posibilidad del empresario de “proceder al despido sin previo aviso”¹⁵². Como se ha visto con anterioridad, dado que no se trata de un despido propiamente dicho probablemente sería más adecuado sustituir dicha expresión por otra más ajustada a la extinción en estos casos.

Junto a las previsiones relativas a la extinción del contrato durante el período de prueba más habituales, algunos convenios prestan atención al elemento causal de la misma con el fin de dejar constancia de la no necesidad de alegar causa alguna para proceder a su resolución¹⁵³, más allá que la no superación del período de prueba. Conviene recordar en este punto la doctrina constitucional, más arriba mencionada, en virtud de la cual, la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo durante el período de prueba por parte del empresario sin alegar causa alguna en modo alguno permite decisiones discriminatorias.

En esta línea es también una pauta convencional extendida en estos ámbitos de negociación la de recordar, más o menos literalmente, y sin añadir nada al respecto, la previsión estatutaria según la cual “*transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa*” (art. 14.3 ET)¹⁵⁴.

Aún pueden localizarse otras previsiones menos frecuentes que se añaden a las que resultan ser más ortodoxas y extendidas en los convenios analizados y que, como ha

149 Art. 24 del convenio “Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Servicios y Equipos, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta (centros de trabajo Barcelona)”.

150 Podría citarse, por ejemplo, el CC “Ediciones Reunidas” en cuyo texto se especifica que en caso de resolución del contrato durante la prueba “ninguna de las partes tendrá derecho a indemnización si no se acuerda por escrito lo contrario” (art. 8).

151 CC “Grafía”: “se establece una indemnización si el trabajador no supera este período de prueba: dos días de salario por mes de servicio” (art. 11).

152 Según puede leerse en el CC para el Sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia (art. 6.5.2).

153 CC Editora de Medios de Castilla y León: “sin necesidad de preaviso ni alegación de causa” y sin indemnización (art. 21); CC “Unidad Editorial” (art. 23): “sin necesidad de preaviso ni alegación de causa...ni indemnización”.

154 Por poner sólo algunos ejemplos de los muchos existentes pueden citarse el CC “Diario Jaén” (art. 32); CC “Diario de Córdoba” (art. 23); CC “ABC” (art. 21); CC “ABC, Sevilla” (art. 21); CC “ABC, Castilla-La Mancha” (art. 9) CC “Diari de Girona, art. 19).

quedado dicho, se limitan prácticamente a fijar la duración máxima del período de prueba, a dejar constancia de la posibilidad de dar por finalizada la relación laboral durante su transcurso por cualquiera de las partes - sin que conlleve indemnización alguna y sin necesidad de preaviso- y, en menor medida, a regular la incidencia en el período de prueba de determinadas circunstancias, la incapacidad temporal en especial.

Así por ejemplo, no suele ser frecuente encontrar en la regulación convencional alusiones a las obligaciones asumidas por las partes contractuales durante el período probatorio. En este sentido, son escasos los convenios que, en sintonía con la regulación legal, recuerdan que durante el período de prueba empresario y trabajador se encuentran “respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba” (art. 14.1 ET)¹⁵⁵. En alguna ocasión el convenio va más allá al incorporar la obligación del trabajador de aceptar, durante el período de prueba, “*cuantas pruebas prácticas, destinos y cursos se organicen con el objeto de buscar su máxima integración, de acuerdo con sus aptitudes, en la actividad laboral de la Empresa*”¹⁵⁶.

Tampoco abundan en los textos analizados cláusulas convencionales en las que se mencione expresamente la prohibición de concertar un período de prueba cuando el trabajador ya ha realizado las mismas funciones en la empresa con anterioridad (art. 14.1 in fine ET). En este sentido, sólo en alguna ocasión se encuentra una cláusula que presenta el siguiente o parecido tenor: “*Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio*”¹⁵⁷. A pesar de la oscuridad terminológica detectada, a esta misma filosofía parecen responder las cláusulas convencionales en las que se dispone: “*cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo por razón de su contrato, no precisará período de prueba*”¹⁵⁸.

Por otra parte, causa extrañeza encontrar en algunas de las cláusulas dedicadas a regular el período de prueba una previsión como la que sigue: “*los trabajadores eventuales gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los trabajadores fijos*”¹⁵⁹. El precepto convencional presenta una doble confusión terminológica que llena de oscuridad su contenido. En primer lugar, se utiliza la expresión “trabajadores eventuales” –más propia de los que se encuentran vinculados mediante un contrato eventual- para referirse, al parecer, a la situación del trabajador durante el período de prueba. En segundo lugar, la cláusula parece querer contraponer éstos a los trabajadores fijos de plantilla. Idéntica imprecisión terminológica presenta la cláusula según la cual “*superado el período de prueba, el/la trabajador/a pasará a formar parte de la plantilla*”¹⁶⁰. Probablemente algunas de estas incorrecciones se explican por la propia literalidad del precepto estatutario en el que se hace referencia a

155 Art. 12 del convenio “Impresión de Prensa y Revistas”, de Alicante.

156 Art. 24 CC “Editorial Iparraguirre”. Idéntico tenor presenta el art. 27 CC “Diario de Burgos” o el art. 11 CC “Diario de Burgos. Talleres de Impresión”.

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

158 Art. 17 del convenio “Promociones y Ediciones Culturales” de Castellón.

159 Art. 12 del convenio “Impresión de Prensa y Revistas” de Alicante.

160 Art. 6 del convenio gallego de Editoriales.

los derechos y obligaciones del trabajador durante el período de prueba “como si fuera de plantilla” (art. 14.2 ET).

Finalmente, constituyen ciertamente una rareza los convenios que prevén la intervención de la comisión paritaria en el precepto específicamente dedicado al período de prueba. Puede citarse, como ejemplo aislado la previsión según la cual “*del fin de las relaciones laborales reguladas en este artículo se informará a la comisión paritaria*”¹⁶¹. También se apartan de la pauta convencional los textos que han considerado oportuno explicitar que durante el período de prueba tendrá derecho el trabajador a percibir la retribución que corresponda a la categoría profesional a la que pertenezca, lo que, en verdad, no añade nada a la dinámica propia del período de prueba ¹⁶². Igualmente representan una minoría dentro del universo convencional analizado los textos que incorporan la obligación de informar al trabajador de las peculiaridades que rodean al período de prueba¹⁶³.

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

No abundan en los convenios analizados previsiones sobre el recurso a las ETTs por parte de las empresas incluidas en sus ámbitos de aplicación como vía para conseguir trabajadores con los que cubrir necesidades temporales. Los pocos convenios que sí han prestado atención a esta materia suelen hacer referencia básicamente a dos tipos de cuestiones: el reconocimiento a los trabajadores cedidos de las mismas condiciones que disfrutaban los trabajadores propios de plantilla, con mayor o menor amplitud, y las limitaciones, cuando no auténticas prohibiciones, a las que deberán atender las empresas que pretendan recurrir a las ETTs.

En relación con la primera de las cuestiones, los escasos convenios que abordan esta cuestión aluden a la igualdad de salario¹⁶⁴ o, de forma genérica y omnicomprendiva, a los mismos derechos laborales y el 100% de las retribuciones que deben ser garantizados a los trabajadores en misión por parte de las empresas clientes¹⁶⁵. Una previsión como la mencionada en segundo lugar puede encontrarse en el CC de

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

162 Art. 6.5.2 CC para el Sector de Artes Gráfica, Manipulados de Papel y de Cartón y Editoriales de Bizkaia.

163 Como sucede con el CC “Diario de Burgos. Taller de Impresión”: “De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato” (art. 11). O bien en relación con la interrupción durante la “Incapacidad Laboral transitoria”: CC “Diario de Burgos”: “lo que también se pondrá en relieve expresamente en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato (art. 27). “Ediciones Reunidas” (art. 8): “De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato” (referido a resolución si indemnización, antigüedad y IT, al parecer).

164 Art. 21 Zeroa Multimedia, de Huarte.

165 Art. 75 Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa. En esta línea el convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra contiene la siguiente previsión. “Al personal en misión de las empresas de trabajo temporal que presten servicios en empresas usuarias incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, le será de aplicación la totalidad de las condiciones recogidas en este Convenio” (art. 26).

Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa que asume en su texto el acuerdo interprofesional vasco sobre el empleo suscrito por las organizaciones sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB y la patronal CONFEBASK el día 15 de enero de 1999¹⁶⁶. En dicho acuerdo los firmantes han abordado la materia relativa a ETTs y las empresas de servicio estableciendo, por lo que aquí interesa, la obligación de las empresas vascas de garantizar a los trabajadores en misión el salario y el resto de condiciones reconocidas en el convenio sectorial de referencia que puedan ser aplicables al personal cedido por ETTs¹⁶⁷.

En todo caso, y por lo que concierne a la retribución de los trabajadores en misión, debe tenerse presente que a partir de la reforma de la legislación sobre ETTs llevada a cabo en 1999 los trabajadores cedidos tienen derecho durante la misión “*a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo*”¹⁶⁸. Recuérdese no obstante en este punto la doctrina judicial que declaró lesiva para terceros -la ETT en este caso- las cláusulas convencionales que venían a establecer la equiparación salarial de los trabajadores cedidos con el personal de plantilla de la empresa cliente.

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

166 En este sentido, según puede leerse en su artículo 75: “Las partes firmantes de este convenio conscientes de la repercusión social que ha suscitado la problemática de la estabilidad

en el empleo, hacen suyo el acuerdo suscrito por las Organizaciones Sindicales ELA, CC.OO, UGT y LAB por una parte, y la Organización Patronal Confebask, de otra, de fecha 15 de enero de 1999, en materia de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas de Servicios, y a tal fin solicitarán a la Delegación Territorial de Trabajo del Gobierno Vasco en Gipuzkoa, que en cumplimiento de las competencias que tiene atribuidas, adopte las medidas y lleve a cabo las actuaciones necesarias, para evitar situaciones que puedan suponer cualquier incumplimiento de la normativa general de contratación de trabajadores, comprometiéndose ambas partes a colaborar en todo momento con el citado Órgano de la Administración del Gobierno Vasco en Guipúzcoa”.

167 Las previsiones sobre ETTs incluidas en el acuerdo interconfederal, y reproducidas prácticamente de modo literal en el art. 75 del CC de Guipúzcoa, son las siguientes: “1.º: Cuando [las empresas de esta Comunidad Autónoma] contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo del mismo convenio colectivo sectorial en cuyo ámbito funcional se halle incluida la empresa usuaria, así como de aquellas condiciones el referido convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. 2.º: Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación del personal, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de trabajo temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo primero. 3.º: Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivados del presente acuerdo”.

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

En algún texto convencional la limitación al recurso de esta vía de provisión de trabajadores temporales se explica precisamente por las peculiaridades que presenta el trabajo en el sector correspondiente. Así se alude a las *“especiales características del trabajo en Prensa, que requieren una formación específica en tecnologías muy concretas y en constante evolución”*. Por tal razón, se apostilla, *“sólo se podrá recurrir a esta vía alternativa de contratación para la cobertura temporal de aquellos puestos no considerados como ‘oficios propios’ y ante puntuales necesidades de personal para las que no exista cartera propia adecuada y disponible en ese momento”*¹⁶⁹.

A esta orientación restrictiva en cuanto a la utilización de ETTs, como vía para nutrirse de trabajadores, pertenecen también los convenios en los que el recurso a dichas empresas queda reservado para aquellos casos en los que los puestos de trabajo no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla ante eventuales necesidades de producción¹⁷⁰; así como los textos convencionales en los que la empresa firmante se compromete a no utilizar los servicios de estas empresas salvo en casos de urgencia para sustituir a trabajadores por incapacidad temporal, libranza o por otras causas puntuales que el precepto deja sin especificar¹⁷¹. O, igualmente, aquéllos que contienen en su articulado una preferencia por la ampliación de la jornada de los trabajadores que ya se encuentran contratados por la empresa a tiempo parcial antes de acudir a la contratación a través de ETTs¹⁷².

En algunos casos el convenio contiene una exclusión del recurso a este tipo de empresas de carácter implícito. Tal sucede, por ejemplo, cuando se dispone que *“la contratación de personal eventual se realizará directamente por la Empresa, y le serán aplicadas las condiciones recogidas en el presente Convenio, tal y como en su día se recogió en acuerdo específico”*¹⁷³. En otros casos la exclusión queda contemplada en el convenio de modo explícito si bien la misma se acompaña de una previsión que, al cabo, supone un desmentido de la anterior. Así sucedería, por ejemplo, cuando en el convenio se dispone lo siguiente: *“en cuanto a la contratación de nuevo personal por necesidades derivadas de acumulación de tareas, exceso de pedidos o por circunstancias de la producción o cualesquiera otros contratos, se excluirá realizarlos a través de una empresa de trabajo temporal. En el supuesto de contratar personal a través de las ETTs, los trabajadores percibirán el 100 por cien del [salario] Convenio de Empresa Onena, Bolsas de Papel, SA, y disfrutarán de los mismos derechos de dicho Convenio”*¹⁷⁴.

En otras ocasiones la delimitación de las situaciones en las que queda permitido recurrir a trabajadores cedidos por ETTs se acompaña, además, de una limitación temporal. Así, por ejemplo, el Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra dispone que las empresas incluidas en su ámbito de aplicación *“sólo podrán utilizar trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, para la realización de tareas*

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

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

171 Art. 22 Editorial Iparraguirre.

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

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

174 Art. 38 del Convenio de la empresa “Onena, Bolsas de Papel”.

*especiales y no habituales dentro de la actividad normal de la empresa, y con una duración máxima de tres meses contados desde el inicio de la tarea. A partir de este límite temporal, esas tareas deberán ser realizadas por personal de plantilla de la propia empresa”*¹⁷⁵.

Algunos convenios se limitan a dejar constancia en su texto de otras tantas previsiones legales sobre esta materia. De este modo sucede cuando el convenio remite a la norma legal o cuando reproducen de forma más o menos completa previsiones legales sobre esta materia. Puede citarse como ejemplo, de los pocos que se han encontrado, el Convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón, que se refiere a esta cuestión en los siguientes términos: “1.- Los contratos de puesta a disposición concertados con ETT se celebrarán cuando se trate de satisfacer necesidades temporales, de acuerdo con lo que legal y convencionalmente está establecido. 2.- No se podrán celebrar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, realización de actividades y trabajos que reglamentariamente estén determinados como peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores. 3.- Las empresas deberán informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de la utilización dentro de los diez días siguientes a su realización. 4.- Los trabajadores de las ETT tienen derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral ”¹⁷⁶.

Pertenecerían también a esta tendencia convencional los convenios que recogen previsiones relativas a ciertas garantías formales que habrán de cumplirse cuando la empresa contrate con una ETT. Así, en alguna ocasión se hace constar expresamente en el convenio el deber de la empresa de notificar por escrito a los representantes de los trabajadores el número y el motivo de cada una de las misiones concertadas¹⁷⁷; o bien se alude a la obligación de dar cuenta a dichos representantes de las causas de las contrataciones, el puesto a cubrir y la duración del contrato¹⁷⁸, lo que en buena medida sirve de recordatorio de lo que ya se encuentra previsto en la ley (art. 9 LETT).

175 Art. 30. Algunas previsiones sobre la duración de los contratos en estos casos se contiene también en el Convenio de Guipúzcoa de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares (art. 49) que se refiere también a la posibilidad de celebrar contratos de obras y servicios determinados con los trabajadores cedidos (art. 50).

176 Art. 6.20. Seguido literalmente por el Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias” (art. 6.20).

177 Art. 29 CC de la Agencia EFE, donde se incluye, además, un deber de informar a los delegados de prevención: “La Empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, al Comité Intercentros y a las Secciones Sindicales, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización dentro de los diez días siguientes a su celebración, y en el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo facilitada por la ETT. La Empresa informará a los Delegados de Prevención de la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una ETT, especificando el puesto de trabajo a cubrir, sus riesgos y medidas preventivas así como la información recibida por el trabajador”.

178 Art. 22 del Convenio de la empresa “Editorial Iparraguirre”.

CAPÍTULO III: MODALIDADES CONTRACTUALES

1.- INTRODUCCIÓN.

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

Adicionalmente, y en esta introducción, ha de hacerse otra precisión. Es obvio que la regulación de las modalidades contractuales constituye en hipótesis un punto central en la ordenación de los recursos humanos de una empresa o de un sector, de ahí que por principio la modalidad contractual influya en otros muchos aspectos del régimen de las condiciones de trabajo: desde la perspectiva del ingreso en la empresa, por supuesto, pero también de los salarios, de la formación, de la movilidad o incluso de los medios de acción social dispuestos a nivel de empresa¹⁸⁹. Hasta tal punto es así que podría hacerse como un observatorio del complejo de las relaciones laborales que partiese de este punto inicial. Y no puede aceptarse esa óptica en un estudio que se pretende integral sobre los contenidos de la negociación colectiva, so pena de incurrir en reiteraciones, o en el peor de los casos en contradicciones.

Por lo expuesto, vamos a restringir la búsqueda, en este momento, sólo a la descripción de la panoplia de instrumentos contractuales que los negociadores ponen a disposición de las empresas en los sectores considerados, con los condicionamientos, cautelas y especialidades establecidas.

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

2.1.- En los convenios sectoriales.

El punto de partida obvio ha de ser recordar, muy sumariamente, que en el actual estado

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

Pues bien, en relación con el Convenio nacional de sector de fabricación de pastas, papel y cartón hay que afirmar que la función de diseño de un marco más ajustado de la contratación temporal se ha cumplido sólo de forma limitada, de modo que la regulación en él contenida está llena de grandes declaraciones, y de reiteraciones de las normas y principios de la ley. Así, en la introducción del Capítulo 6 – “Contratación, ingresos, ascensos, ceses y plantillas”—el Convenio nacional de Papel parte de la constatación de la preocupación de los negociadores “por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo”, y paralelamente se enuncia un principio que podríamos llamar de recta utilización de los contratos temporales: “la contratación de personal se realizará utilizando las modalidades de contratación vigentes en cada momento, que deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad, legal o convencionalmente establecida, para no incurrir en fraude de ley”. Una situación que, por lo demás, se propone que se trueque en contratación estable a través de la normativa específica de esta modalidad contractual y su fomento. Declara asimismo el Convenio que “de conformidad con la disposición transitoria primera de la Ley 63/1997, los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional en la fecha en que se celebraron”, añadiéndose en el actualmente vigente que “tales contratos podrán convertirse en contratos indefinidos a su vencimiento, o antes, de acuerdo con la normativa para el fomento de la contratación estable”.

Pocas medidas se adscriben a la lucha contra el uso abusivo o el fraude en la contratación, en los términos del art. 15.5 ET. Ninguna en realidad, aunque existan reglas que tratan de mejorar la calidad global del empleo temporal. Así, las que se contienen en el art. 6.2 del Convenio, según el cual “la admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones al personal que hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y fijadas por la empresa en cuanto no se opongan a dicha ley”. En una mezcla de tendencias de respeto a la ley, a la igualdad entre los trabajadores, y a la libertad de contratación, los negociadores se decantan por la reiteración contractual –no necesariamente en contratos fijos o estables— a favor de los trabajadores que ya hubiesen servido en la empresa como eventuales o interinos, ambas modalidades elegidas, probablemente, por ser indicios de necesidades de plantilla de las empresas.

Quedan fuera de mención, sin que sea demasiado evidente la razón, los trabajadores contratados a través de otras modalidades, como por ejemplo, el propio contrato por obra o servicio determinados, al que el Convenio alude como modalidad posible en el

art. 6.10. Cómo se llegue a ese resultado es algo que nos negociadores dejan en el aire: desde las bolsas de contratación a las meras listas informáticas son admisibles a este respecto. Por lo demás, se afirma la “normalidad” del recurso a las Empresas de Trabajo Temporal, en las condiciones y con las limitaciones previstas por la legislación vigente, algunas de las cuales reitera el art. 6.20 del Convenio.

El Convenio nacional de rama en este sector, tanto como su inmediato precedente, renuncia a hacer un esfuerzo definitorio de las distintas modalidades de contratación; de hecho, lo hace sólo para algunas de ellas, y con límites evidentes. Así, respecto de los llamados contratos estructurales, el Convenio define las categorías siguientes (art. 6.10):

Contrato de obra o servicio determinado: “se celebrarán para la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta”. Una definición que, a la par que reitera lo que ya la ley ha dicho, se abstiene de ejercitar la facultad de concreción de cuáles sean esas obras o servicios que la misma ley le ofrece.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: “el periodo máximo dentro del cual pueden formalizarse este tipo de contratos por las empresas a las que afecte el presente Convenio Colectivo será de 18 meses y la duración del contrato no podrá superar 12 meses”, esto es, los máximos legales, sin otra precisión ulterior, que no sea la numérica, sobre las circunstancias que podrían justificar la celebración de este tipo de contratos, remitidas de nuevo a la ley y a la jurisprudencia. Por su parte, el régimen de la prórroga contractual se aborda en términos coincidentes con los legalmente previstos: ésta podrá tener lugar por acuerdo de las partes en los casos en que se hayan pactado contratos de duración inferior a los máximos establecidos, “sin que la duración total del contrato exceda del citado plazo máximo de 12 meses”.

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

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

la primera, que “la retribución aplicable a este tipo de contratos será el 70% y el 80%, respectivamente, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, de la retribución que figura en el Anexo III para el Grupo A”, en principio cualquiera que sea la modalidad de contrato formativo de que se trate. El Anexo III es el que cuantifica el salario de convenio, con sus más importantes ingredientes, y el Grupo A aparece mencionados en unos casos sí y en otros no, lo que en su conjunto hace dudar de si el Convenio, aunque aumente los porcentajes del art. 11 ET sobre todo en relación con el contrato en prácticas, también para este caso ha respetado el mínimo legal establecido de que dicho porcentaje gire sobre “el salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo” art. 11.1.e), sin que existan

problemas en relación con los mínimos salariales para los trabajadores en formación (art. 11.2.h) ET).

la segunda, de estricta remisión a la legislación vigente.

Por lo demás, y para todos los contratos temporales, el apartado c) del mismo art. 6.10 estipula que “se fija en 10 días por año de servicio la indemnización por finalización del contrato”. Regla que, en principio, no ha de entenderse referida sólo a los contratos que ha enunciado expresamente el mismo art. 6.10, sino a “la contratación temporal” en su conjunto, como la enuncia el Convenio.

También para todos los contratos temporales, el art. 6.5 del CC parte de la validez de los contratos celebrados de forma verbal, pero para los que superen las dos semanas de duración se impone la forma escrita “con expresión de su objeto, condiciones y duración”, dando copia de la misma al trabajador. Si no se respetasen estas reglas el contrato “se presumirá existente por tiempo indefinido”, como también se entenderá producido este efecto si el contrato se ha celebrado en fraude de ley. Y “en todos los supuestos de contratación de duración determinada”, y no sólo en los estructurales, se impone a las empresas la obligación de “notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación mínima de 15 días siempre que su duración y la naturaleza del contrato lo permita” (art. 6.6).

En el ámbito sectorial provincial, el Convenio de fabricación de pastas de Guipúzcoa 2006-2008 (Res. 7 marzo 2007) aborda la cuestión de la contratación temporal desde diversas ópticas, en buena parte ignorando las reglas del art. 84.2 ET ya mencionadas, aunque se abstiene de establecer definiciones de cada tipo contractual, con la sola previsión de un estudio futuro de la adaptación de la contratación eventual a las peculiaridades del sector (Disposición Transitoria). La atención del Convenio se concentra en precisar aspectos concretos del régimen jurídico de algunas modalidades contractuales, y, más en general, de la temporalidad del empleo en las empresas del sector. De este modo, y salvo la referencia a que el personal que ingrese en la empresa después de prestar servicios como interino o eventual no deberá realizar periodo de prueba (art. 21.5), el art. 20 reitera la preferencia para ingresar en la empresa de los trabajadores que hayan trabajado como eventuales o interinos, y dentro de ellos, de los parados con cargas familiares, que en cierto modo reproduce la reconocida en el Convenio estatal, salvo que esta preferencia es de segundo grado “en igualdad de condiciones” respecto a la de “los huérfanos de trabajadores/as de la empresa”, creando en principio una posible contradicción con la prohibición de discriminaciones por este motivo prevista en el art. 17.1 ET, que no se podría entender paliada con la referencia a la igualdad de condiciones, si se toma en consideración el hecho de que el legislador ha invalidado este criterio como factor de desigualdad en forma no matizada.

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

Se establecen, una vez delimitados los trabajos que pueden contratarse a través de estas figuras, reglas sobre la formación teórica paralelas a las legales en la cuantía, si bien en cuanto a las formas de impartir esa formación se prevé acuerdo entre los representantes

de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, que señalen, bien sea cursos en la empresa o bien “en la Escuela de Papel de Tolosa o en los Centros Oficiales en los que se viene realizando la Formación continua por la entidad correspondiente en la CAPV”.

Finalmente, y en relación con el salario, se prevé que “en ningún caso será inferior al 80% y al 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, al salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo”. No se establecen reglas de cuantificación máxima de contratos de esta índole en cada empresa.

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

2.2.- En los Convenios de empresa.

No se ha utilizado en exceso por los negociadores a nivel de empresa la posibilidad de adaptación de las reglas sobre contratación temporal a las características propias dentro de los marcos fijados por la legislación y los Convenios sectoriales. Las referencias a esta materia son muy escasas y, o bien son poco incisivas, limitándose a expresar la voluntad de la empresa de actuar en un determinado sentido, o bien abriendo una cierta posibilidad de atenuar las consecuencias del principio de igualdad de trato, en una opción convencional de dudosa legalidad.

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

3.1.- En los Convenios sectoriales de Artes Gráficas.

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

Como primera providencia, en el Capítulo VI, bajo la escueta rúbrica “Del Personal”, el art. 6.1.2 distingue, por la permanencia, entre los trabajadores fijos y los contratados “por tiempo determinado, de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento”, brevemente definidos en el mismo texto, y a “los contratados al amparo de los Decretos de medidas de fomento al empleo”. Cuando se trata de descender a la regulación de detalle ello tiene lugar en los términos siguientes:

- el contrato eventual es el fundamentalmente regulado en el marco de la contratación estructural, en el art. 6.5 del Convenio. Se desdeña la posibilidad de precisar los tipos de trabajos que pueden realizarse a través de este contrato y cualquier otra actividad definitiva, a favor de la precisión de una duración máxima que agota las posibilidades dejadas por la ley a la negociación colectiva (doce meses en un periodo de dieciocho). De haberse pactado por tiempo inferior es posible a las partes acordar la prórroga por una sola vez hasta el máximo de 12 meses. A la finalización del contrato previa denuncia de la empresa, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con la expresa advertencia de que “(no procede) esta indemnización en los demás supuestos de extinción”, se entiende, asociada a la terminación de los contratos temporales. Finaliza el precepto remitiendo a la legislación vigente y añadiendo los negociadores que en caso de que fuese modificada la legislación en la materia “este artículo deberá adaptarse a la nueva normativa” parece, de forma automática, sin que por tanto operen los principios de vinculación a la totalidad ya expuestos en otro apartado.
- El grueso de la regulación se reserva para el contrato para la formación, pues la referencia al contrato en prácticas tiene lugar sólo para remitir a la ley y para establecer una subida de la retribución respecto de los mínimos legales. En relación con este tipo de contratos para la formación, la mayor parte del art. 6.4.3.1 del Convenio se limita a reiterar el texto legal, puntualizando además que la duración máxima de los contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superar los tres años originariamente ni como consecuencia de las prórrogas que las partes puedan acordar, que, a su vez, no podrán tener una duración inferior a 6 meses. En todos los casos absteniéndose de justificar la duración en razón de las características del puesto desempeñado o sus requerimientos formativos.

La retribución de los mismos estará “excluida de cualquier relación con la estructura salarial prevista” en el Convenio, y se cuantificará, para el primer año, en el 85% del salario mínimo interprofesional, para el segundo año, en un 95% y para el tercero en el 120%, referidos todos ellos a tiempo de trabajo efectivo de un mínimo del 85% de la jornada máxima prevista. “cuando las partes acuerden un mayor tiempo de formación, el salario podrá reducirse proporcionalmente”. El tiempo de formación teórica sigue la pauta legalmente establecida en todos sus extremos –también por lo que hace a su distribución--.

En principio, el contrato se extinguirá al finalizar el tiempo convenido y el empresario deberá entregar al trabajador el certificado correspondiente. Si se continuase prestando servicios al finalizar el tercer año sin solución de continuidad “en puesto de trabajo correspondiente al oficio o especialidad para la que ha sido formado, al trabajador se le asignará, al menos, la categoría

profesional de Oficial de tercera, con la puntuación y el salario establecidos en el Convenio para el puesto desempeñado, con efectos desde el día siguiente a la finalización del tercer año de formación”.

En el Capítulo XIII del Convenio, bajo la rúbrica de “Varios”, se supera la tendencia a abstenerse en el diseño de las modalidades contractuales para referirse a una realidad laboral específica, la del trabajo a domicilio, dedicándole el art. 13.4. En principio, para mantener el carácter excepcional del recurso a esta modalidad, afirmando que “todo trabajo debe ser realizado primordialmente en el centro de trabajo, y por ello, todas las empresas deben tener una plantilla de personal fijo, adecuado a sus necesidades”. Por ello las empresas sólo podrán recurrir al trabajo a domicilio “por razones muy determinadas”. Pese a lo cual, el propio Convenio, admitiendo que por esas razones determinadas las empresas “den a realizar trabajos a domicilio de una forma habitual o continuada”, se implica reiteradas veces en proclamar la igualdad de tratamiento de los trabajadores a domicilio respecto de los que desempeñan sus servicios en los centros de trabajo ordinarios y en recordar la obligación de las empresas de cumplir con los requisitos administrativos procedentes.

Por encima de estas proclamaciones, dos reglas específicas:

- la primera, que “los trabajadores afectados habrán de recibir gratuitamente de las empresas todos los materiales, como colas o pegamentos y anexos, que fuesen indispensables para el trabajo”.
- la segunda, que las empresas deberán informar a los representantes de los trabajadores de su “propósito de realizar o llevar a cabo trabajos a domicilio”, implicando a dichos representantes en el conocimiento y control de la actividad de los trabajadores afectados, en términos probablemente más realistas que los apuntados en el art. 13.5 ET.

Por su parte, en el ámbito provincial de Artes Gráficas en el País Vasco y en Navarra, la respuesta a las cuestiones planteadas por las modalidades de contratación no es unánime, ni siquiera homogénea.

3.2.- La negociación en los Convenios de Prensa diaria y no diaria.

La regulación de las modalidades de contratación, en los sectores de la prensa, diaria o no diaria, parte de la premisa de que el sector conoce –y plasma en sus convenios– formas de vinculación temporal para ciertos colaboradores de las publicaciones, por trabajos concretos, que no se realizan a través de la fórmula del contrato de trabajo, sino mediante vínculos de carácter civil, como lo demuestra todavía la prolija enumeración de relaciones excluidas del ámbito de aplicación de ambos Convenios, que revelan posiciones normativas que se remontan a más de medio siglo atrás. En este marco, la contratación temporal adquiere un significado parcialmente distinto al que hemos conocido hasta ahora en los restantes sectores y subsectores, incluso de Artes Gráficas, y se abre paso como una fórmula de laboralización que supera las líneas arrastradas desde el Estatuto de la Profesión Periodística. En el Convenio nacional de Prensa Diaria la regulación de los contratos temporales es más intensa que en los restantes Convenios, tanto por lo que hace a los contratos estructurales como a los formativos.

Por lo que hace a los contratos estructurales, el art. 13 define el contrato para obra o servicio determinado como, en general, “el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”, y añade en su párrafo 2 que “es contrato para obra o servicio determinado consustancial a la actividad del sector, aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aún siendo inherente a la actividad del sector, tuviere una duración limitada en el tiempo pero incierta, que en ningún caso podrá superar tres años desde la fecha de perfección del contrato” . Una definición que parece recoger los rasgos esenciales del desaparecido contrato de lanzamiento de nueva actividad, por lo que en principio podría considerarse de legalidad dudosa una vez que éste fue suprimido, en la línea ya establecida por la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Es así, desde luego, si lo pactado fuese una actividad “inherente a la actividad del sector” que tuviera una duración en principio indefinida, porque de ser así el pseudocontrato de obra o servicio sería un instrumento para traspasar a los trabajadores el riesgo implícito en todo inicio de una nueva línea de edición. Pero el Convenio se cuida de descartar esta primera apariencia: hace referencia expresa a que la duración del proyecto mismo ha de ser “limitada, aunque incierta”, y, si reúne los requisitos de determinación del objeto legalmente exigidos –si tiene “sustantividad propia”—no habría inconveniente en pasar su calificación por la de esta modalidad contractual temporal, porque temporal en sí es el objeto contratado. En este sentido, el límite de tres años máximo de duración resulta en cierto modo incongruente, y puede tener un papel de doble filo, pues si no quedan claros los elementos de temporalidad que se acaban de mencionar, puede ser un fuerte indicio de un cierto intento de resurrección del contrato por lanzamiento, y de ilicitud del concertado al amparo de este precepto.

Las reglas de duración y forma son comunes a todos los contratos por obra o servicio determinado (con la salvedad del máximo de tres años del subtipo de contrato anteriormente citado): la duración será la propia de la obra o servicio contratados “y caducará al terminar ésta”, de modo que, si al finalizar la obra o el servicio no existiese denuncia por ninguna de las partes “y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido” (apartado 6), con lo que parece que se elimina toda posibilidad de neutralizar la temporalidad probando su existencia ignorando la regla heterónoma al respecto (art. 8.2 del RD 2720/1998, de 18 de diciembre). Esta solución –que alcanza todo su sentido en el atípico contrato por obra y servicio temporales del apartado 2 del art. 13-- no parece ilícita, desde el momento en que no se adentra en el terreno procesal repartiendo de una determinada manera la carga de la prueba, sino que establece una solución técnicamente posible al vencimiento del término, que no es otra que la pérdida de toda virtualidad justificativa de éste respecto de la temporalidad de la vinculación.

Por lo demás, y reiterando reglas legales, el precepto recuerda que el contrato se deberá formalizar por escrito, identificando los trabajos a realizar y la jornada de trabajo.

Al contrato eventual se dedica el art. 14 del Convenio, y con la sola finalidad de aumentar la duración legal hasta el máximo autorizado a los Convenios Colectivos: 12 meses en un periodo de 18.

Dentro de las modalidades de contratación, merece una detenida atención de los negociadores el contrato a tiempo parcial, en el art. 16 del Convenio, que trata de

“desarrollar” --tal es el verbo empleado-- lo dispuesto en el art. 12 ET. Como punto de partida, una limitación definitoria del contrato a tiempo parcial: será tal “todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior en un 15% a la pactada en este Convenio Colectivo”, en el art. 25, que contiene las reglas generales de jornada del Convenio. En ellas se resume la posibilidad de recurrir a un “trabajador a tiempo completo comparable” que menciona la ley, pero no cabe descartar que se pueda tener que usar ese parámetro en el caso, poco probable, de que la jornada ordinaria de un determinado tipo de trabajos sea inferior a la general del Convenio.

Sentado lo anterior, dos son los grandes temas que atraen la atención de los negociadores:

1. El primero, las reglas para transformar un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo o para ampliar la jornada de un trabajador a tiempo parcial, en la línea que marca el art.12.4.e) ET.
2. El segundo gran bloque material abordado por los negociadores en relación con el trabajo a tiempo parcial es el tratamiento de las horas complementarias, si bien su prolongado texto sólo añade un elemento a lo dispuesto en el art. 12.5 ET: la prolongación al máximo autorizado legalmente de horas complementarias, el 60% de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo, siendo necesario el acuerdo del trabajador cuando se exceda del 40%.

La referencia a los contratos formativos cierra la regulación convencional de las modalidades contractuales, en el art. 17 del texto. La mención al contrato en prácticas es hecha con el sólo fin de remitir a lo dispuesto en el ET. Mayor es el contenido de la regulación del contrato para la formación, y tampoco es excesivamente novedosa, acogiendo la reforma de 2006 en lo referente a la liberación de topes de edad para contratación de determinados colectivos

Para finalizar, el art. 15 del Convenio contiene una regla que adapta, a veces más que eso, la normativa convencional a la nueva redacción del art. 15.5 ET¹⁷⁹. Las exclusiones a la regla parecen ser más amplias que las legales, de modo que la licitud del precepto es admisible en cuanto se entienda que el exceso se refiere a la mejor condición prevista en el Convenio, en cuanto retrotrae la regla legal a 1 de enero de 2005.

En el Convenio de Prensa no Diaria los criterios sistemáticos de regulación de las modalidades de contratación son semejantes que en el Convenio de prensa diaria que se acaba de examinar, pero ello no impide que se aporte alguna solución novedosa. Para empezar, la definición de los contratos en función de su permanencia en la empresa es el ámbito escogido para definir las diferentes modalidades contractuales:

¹⁷⁹ “**Artículo 15.** Garantía en la contratación. A partir del 1 de enero de 2005, los trabajadores empleados por la misma empresa, que aplique el presente Convenio, por dos o más contratos temporales de los actualmente en vigor durante un periodo de 24 meses, pasarán a ser trabajadores fijos en plantilla. Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad, los de obra o servicio determinado, los de relevo, los formativos y los concertados para el fomento del empleo de minusválidos”.

1. Contrato eventual es aquél en que los trabajadores “son contratados para realizar una actividad excepcional o esporádica por un plazo que no exceda de 360 días”, pasados los cuales sin cubrir las necesidades para las que se contrató al trabajador “(éste) adquirirá la condición de fijo de plantilla con efecto desde el comienzo del primer contrato” (art. 14). Se trata de una definición con elementos distintos de los utilizados por la ley, pero que recoge lo sustancial de ésta. El trabajo se requiere para realizar actividades “excepcionales o esporádicas”, pero ello no significa que no puedan ser incluso inherentes a la actividad de la empresa, y el máximo de duración previsto se asemeja mucho al máximo legalmente autorizado a la negociación colectiva: 360 días. No existe mención al periodo de referencia de 18 meses de que habla la ley. Ante esta omisión, no es posible entender que este periodo no se requiere en el Convenio, pues ello sería difícilmente admisible a la luz de lo dispuesto en el art. 15 ET. Más bien ha de entenderse que la existencia de un periodo se deriva de la aplicación directa de la ley, habiendo preferido los negociadores centrar sus esfuerzos en la delimitación del periodo máximo, y en su efecto, la conversión del contrato en indefinido si al transcurrir dicho plazo persisten las necesidades que condujeron a la contratación, sin posibilidad de prueba en contrario, y el efecto retroactivo de dicha declaración. Una regla orientada entonces a eliminar la excesiva precariedad en la contratación del sector, que es coherente con la otra dedicada a los contratos eventuales: “cuando un trabajador hubiera cubierto el periodo completo de contratación temporal, la empresa no podrá contratar a otro nuevo trabajador para realizar la misma actividad que venía realizando el trabajador anterior, hasta transcurridos tres meses”. Una regla de significado contradictorio, pues si la actividad para la que se contrató al trabajador no había terminado, debiera funcionar la conversión en fijo, y no la extinción y el periodo de espera de tres meses.

2. El contrato de interinidad se define en el segundo párrafo del mismo art. 14 del Convenio, resumiendo lo dispuesto en el ET, con el solo añadido de que en caso de no reintegro o imposibilidad de reintegro del trabajador sustituido el contrato cesará o continuará como indefinido a opción de la empresa, salvo que la suplencia hubiera durado más de tres años, en cuyo caso el sustituto adquirirá la condición de fijo.

3. La referencia al contrato a tiempo parcial (art. 19), a diferencia de lo que sucedía en el Convenio de Prensa Diaria es extremadamente breve: consiste básicamente en una remisión a lo dispuesto en la ley, con el añadido de que la contratación a tiempo parcial se someterá a los mismos condicionamientos que la contratación por tiempo completo, los previstos con carácter general en el art. 15 del Convenio.

4. Los contratos formativos son, como en el otro Convenio nacional de prensa, las modalidades reguladas con mayor detalle.

4.1. El contrato en prácticas es regulado en el art. 17 para reiterar bastantes de las reglas establecidas al efecto en el ET, renunciando el Convenio a implantar las modulaciones autorizadas por la ley a la negociación colectiva.

4.2. En cuanto al contrato para la formación, el art. 16 del Convenio reserva la contratación para trabajadores comprendidos en la franja de edad entre 16 y 21 años, remitiendo a la ley la determinación de las condiciones adicionales para su celebración. El contrato, cuya forma será escrita, podrá tener una duración mínima o máxima de uno y dos años respectivamente, cuyo cómputo será interrumpido por la situación de IT.

5. Las mayores novedades se centran en la regulación de la actividad formativa teórica y práctica. En este sentido, la duración de la formación teórica no podrá ser inferior al 25% de la jornada laboral, y “deberá alternarse con el trabajo”, sin autorizarse la acumulación “ni al final del contrato ni en el segundo periodo del mismo”. La tutoría deberá ejercitarse por un trabajador que tenga “una formación o cualificación de dos categorías superiores a la exigible para ejercer la profesión objeto de aprendizaje”. El salario será del 65% para el primer año y del 80% para el segundo respecto del salario del “puesto de trabajo para el que ha sido contratado” el trabajador.

6. Cierra el elenco de modalidades de contratación una referencia a un supuesto de contratación o vinculación no laboral, los “estudiantes becarios” (art.18), con unas condiciones que responden realmente a la naturaleza de este tipo de vínculos

3.3.- La negociación a nivel de empresa en el sector de Artes Gráficas.

Vamos a proceder a examinar la forma en que se ha abordado la regulación de los contratos temporales en los Convenios de empresa siguiendo la pauta que ha orientado el análisis en los Convenios sectoriales.

Así pues, comenzaremos por los llamados contratos estructurales, en relación con los cuales existe aún menos interés de puntualización y concreción que en los Convenios de sector. Hasta el punto de que es posible hallar Convenios en que toda la regulación de las modalidades de contratación se reduce a ésta: “Tiene el carácter de personal fijo aquél que resulte unido a la FNMT-RCM por medio de un contrato indefinido y haya superado el período de prueba. El personal eventual, interino y temporal se regirá por lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por los Reales Decretos y demás normas dictadas en su desarrollo”⁰⁷

Lo anterior no obstante, alguna regla adicional existe: por ejemplo, la que limita las posibilidades empresariales de recurrir a la contratación temporal de trabajadores jóvenes, si su retribución fijada es inferior a la establecida con carácter general en el Convenio de la empresa, o la que pretende racionalizar las posibilidades de acceso por concurso en la empresa, limitándolas en función del tipo de contrato temporal del trabajador¹⁸⁰ con una legalidad más que dudosa, en el contexto de un principio de igualdad de tratamiento de los trabajadores temporales del que el propio Convenio parte.

En el sector de la prensa, diaria y no diaria, la situación es en parte distinta, como permitía deducirlo el texto de los respectivos Convenios sectoriales. Aunque en su conjunto no se alcancen resultados significativamente diversos. Más bien, se trata de cierta originalidad en concretos ámbitos empresariales, rodeados de pactos que reproducen en gran medida los textos legales. Y, así, de partida, la regla abrumadoramente mayoritaria consiste en afirmar que “la contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación, formalizándose en todo caso mediante contrato escrito. Atendiendo a la duración del contrato de trabajo, éste se concertará por tiempo indefinido o por duración determinada. En éste último caso, la modalidad del contrato será aquella que, a juicio de la Dirección de la Empresa, resulte más adecuada a las necesidades a cubrir”. (art. 13 CC Diario As Res 13 agosto 2007).

¹⁸⁰ Art. 13 CC de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre RCM.

Tras las afirmaciones generales del tenor de la transcrita, es también sumamente frecuente la elaboración de definiciones de las modalidades contractuales por razón de la temporalidad del contrato reproduciendo o sintetizando las que proporciona la propia ley. Pero no son éstas las manifestaciones de la negociación más interesantes, sino aquellas otras que regulan el proceso de selección por la empresa del modelo de contratación a adoptar, haciendo bilateral, o introduciendo procesos de discusión e información, una facultad que en la negociación más clásica era prerrogativa incuestionable de la dirección de la empresa. De hecho, existen bastantes ejemplos de esta finalidad convencional.

En su grado mínimo, esta tendencia se manifiesta en la recepción en el Convenio de compromisos empresariales de recurrir a la contratación temporal en casos relativamente últimos, optando en primer lugar por la posibilidad de cubrir las vacantes con personal ya vinculado a la empresa¹⁸¹, o que haya estado vinculado en un momento anterior, a través de fenómenos como las “bolsas de trabajo”; una línea que en no pocas ocasiones conduce a establecer algún tipo de preferencias en la contratación por la vía del Convenio Colectivo¹⁸² bien los casos en que la decisión sobre el tipo de contrato a utilizar queda modalizada por la necesaria participación de instancias representativas de los trabajadores¹⁸³; o bien los casos en que se establezca una especie de movilidad funcional asociada a la cobertura de vacantes temporales a favor de trabajadores asignados a puestos de categoría inferior¹⁸⁴.

181 Art. 18 del anexo de nuevas tecnologías del CC del Diario El País: “Cuando el número de puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la reconversión tecnológica sea superior al de trabajadores de la misma categoría cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, se procederá a efectuar, previa la realización de los cursos de formación, un concurso-oposición restringido entre aquellos trabajadores que, teniendo una categoría inferior, tengan, asimismo, obsoleta su especialidad. Sólo en caso de no haber licitantes al concurso-oposición restringido, éste se convocaría con carácter abierto”

182 Expresamente recogida en el texto de algún Convenio, como el CC Diario ABC SL, art. 20: “en igualdad de condiciones para el ingreso tendrán preferencia quienes en ese momento estén contratados por la empresa mediante cualquiera de las modalidades de contratación”.

183 CC Diario El País, art. 19.10: “10. Comisión de contratación.—Una Comisión formada por cuatro miembros elegidos por la Dirección y cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa, como máximo, tendrá como misión el establecimiento y supervisión de los criterios a seguir para la utilización de las diferentes modalidades de contratación en la empresa, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento. Esta Comisión se reunirá siempre que lo solicite una de las partes, facilitando la Dirección la información y documentación que a estos efectos fuera necesaria, debiendo levantarse Acta de cada Reunión”.

184 Es el caso de complejo art. 56 del CC de La Vanguardia, 2005-2006 “A) Cuando sea de necesidad cubrir un puesto de trabajo, y no se disponga en ese momento de productores aptos para ocuparlos, podrá ser cubierto interinamente por el productor que se designe, que deberá tener como mínimo la categoría inmediatamente inferior. B) Esta ocupación de plaza tendrá carácter provisional, no debiendo esta interinidad tener una duración superior a tres meses. Este plazo podrá permitir a los productores que pretendan cubrir la plaza en cuestión, capacitarse para concurrir al concurso oposición que se convoque. Si el productor afectado hubiera ascendido, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le confirmará en la nueva categoría, después de cumplido el período de prueba de tres meses, según normas del concursooposición. C) El ser designado por la Empresa para ocupar la plaza con carácter provisional, no dará derecho por sí solo al productor que la ocupa para el ascenso a la categoría superior y, de conformidad con lo previsto, la plaza será cubierta mediante concurso-oposición y, en caso de quedar desierto, por libre designación de la Empresa. D) El productor afectado percibirá, sin cambiar de categoría, la diferencia de salario con respecto a su categoría, desde la ocupación del mismo hasta la resolución del concurso-oposición. E) Deberá bien entenderse que la interinidad en la ocupación de la plaza de superior categoría no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos por el ascenso”.

Tras estas normas de opción general, buena parte del contenido de los Convenios Colectivos en el sector de prensa se dedica a precisar y concretar las circunstancias en que podrá contratarse por cualquiera de las modalidades legalmente previstas.

Como sucede también a nivel de sector, no resulta demasiado abundante esta orientación por lo que concierne a los contratos estructurales, y cuando se produce tampoco añade normas o reglas de interés que integren significativamente los preceptos legales, o a los convencionales, incluso en aquellos contenidos en que dichos textos pactados son discutibles. De este modo, la aproximación más frecuente a este tipo de contratos desde los Convenios de empresa suele ser para reajustar o reproducir las duraciones máximas establecidas en la negociación de rama, aunque no falten reglas de interés. Es el caso, por ejemplo, del CC de Ediciones Primera Plana 2006-2007, que contiene una regulación extraordinariamente similar a la propia de un contrato de lanzamiento, en los términos de dudosa legalidad que ya expusimos al comentar el CC nacional de rama, pues la presunta especialidad contractual descansa sobre la transmisión a los trabajadores de los riesgos de fracaso de actividades empresariales que en principio no tienen duración determinada (al menos, en la opción a) del art. 23.2 del Convenio citado).

Y, desde luego, son de un interés que excede de la regulación de meras modalidades de contratación, las normas que establecen la duración máxima o mínima, o ambas, de cualquier contrato temporal, sea cual sea la modalidad que proceda por razón de la causa, de modo que, si se excede la duración máxima, procedería la contratación del trabajador por tiempo indefinido¹⁸⁵. Se trata de una compleja figura jurídica de cuya licitud no parece que quepan dudas, siempre que los citados mínimos y máximos se encuentren comprendidos dentro de cada uno de los topes legalmente establecidos en función de cada modalidad de contratación.

Como ya se ha anticipado —y como por lo demás sucede en la mayor parte de los Convenios de los sectores considerados—son los contratos a tiempo parcial y los contratos formativos los que atraen especialmente la atención de los negociadores.

En el caso de los contratos a tiempo parcial, la normativa convencional tiende a reproducir las normas legales y convencionales, desde el momento en que ya son muy extensas las reglas contenidas en los Convenios sectoriales, tanto por lo que hace a la naturaleza y formalidades del contrato como, sobre todo, al régimen de las horas complementarias.

Respecto de los contratos formativos, son numerosos los textos convencionales que los abordan y desde las más diversas perspectivas. Tratan, así, del contrato en prácticas, sobre todo por cuanto concierne a sus condiciones retributivas, normalmente mejorando¹⁸⁶, aunque también precisando qué se entiende por salario de un trabajador

185 Art. 19 del CC de Diario El País, “5. Los contratos laborales de cualquier modalidad temporal tendrán una duración máxima de dos años continuados, siempre que, legalmente, no estén sujetos a plazos de duración inferior; una vez completados los cuales finalizarán o, de no mediar denuncia previa por cualquiera de las partes, se entenderán automáticamente transformados en indefinidos”.

186 CC Unidad Editorial, art. 22.3 “Contratos en prácticas: Esta modalidad de contratación temporal se utilizará siguiendo los siguientes criterios: Licenciados y titulados, sin experiencia profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la obtención del título. Su nivel salarial será el que figura en

comparable como eje del cálculo de la retribución en la ley laboral¹⁸⁷. La reiteración de las reglas legales en cuanto a la duración máxima del vínculo es, por lo demás, el otro tema dominante en la regulación convencional de los contratos en prácticas.

La comparativamente más extensa regulación de los contratos para la formación –en lo que los Convenios de empresa coinciden con las modalidades convencionales que ya hemos examinado– suele concentrarse, asimismo, en la duración máxima y en la retribución de estos trabajadores¹⁸⁸, sin perjuicio de que en ocasiones se detalle también el sistema de impartición de la formación teórica.

Pero quizás el campo más interesante que se abre a los convenios de empresas de prensa será el relativo a las contrataciones ex novo de personal de redacción, con los consiguientes periodos de prácticas –no necesariamente superpuestos a la modalidad contractual de que se ha hablado– y a las relaciones que pueden unir a los Becarios con las empresas del ramo. En este contexto, resulta curioso lo escaso que es el tratamiento de la contratación de periodistas, que en casi todos los casos es exclusivamente económico¹⁸⁹. El tratamiento de los Becarios es asimismo una originalidad específica de los Convenios de las empresas del ramo, siquiera sea para reconocer la posibilidad de su existencia¹⁹⁰, limitando la vinculación desde el punto de vista temporal y acotando las

el anexo 2 como nivel de ingreso. Fija también la cuantía salarial como contenido predominante de la regulación del contrato en prácticas el CC del Diario de Jaén, art. 32: “Contrato en prácticas. Bajo esta modalidad, la Empresa podrá contratar para desempeñar suplencias, interinajes o posibles puestos de plantilla futuros, que posibiliten la adquisición de la práctica profesional adecuada a los estudios cursados; las condiciones económicas mínimas de contratación a aplicar, serán equivalentes al 60% del salario establecido en el presente convenio para la categoría profesional del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, pasando a ser del 75%, en el segundo año. El período de prueba será de seis meses para este tipo de contratos. El desarrollo concreto de los restantes aspectos de esta modalidad de contratación se regulará por lo establecido en la legislación vigente”.

187 Así sucede, por ejemplo, en el CC de Diario El País, art. 19.7.1.- “7.1 Contratos en prácticas: En caso de que la Dirección utilice esta modalidad de contratación para desempeñar suplencias, interinajes o posibles puestos de plantilla futuros, que posibiliten la adquisición de la práctica profesional adecuada a los estudios cursados, las condiciones económicas mínimas de contratación a aplicar serán equivalentes al 65 por 100 del SOF establecido en el presente Convenio para la categoría profesional del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, pasando a ser del 75 por 100 en el segundo año, salvo que se contrate en las categorías de Ayudante Especialista o Auxiliar de Producción, en cuyo caso el porcentaje a aplicar será del 100 por 100 del SOF correspondiente a dichas categorías”.

188 CC Diario El País, art. 19.7.2, “Cuando se trate de utilizar esta modalidad de contratación con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve años en los supuestos prevenidos en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio objeto del aprendizaje, las condiciones económicas a aplicar serán de 7.212,15 euros brutos para el primer año y de 8.113,66 euros brutos para el segundo. El desarrollo concreto de los restantes aspectos de esta modalidad de contratación se regulará mediante Acta, que es intención de las partes suscribir al efecto, y por lo establecido en la legislación vigente”.

189 Vid. El CC del ya citado Diario El País, art. 19.9.3 “Los redactores de nueva contratación, cualquiera que fuera su modalidad contractual percibirán, como mínimo, la retribución establecida en la tabla salarial del Área de Redacción, según se trate del primer o segundo año de contratación, pasando a la categoría de Redactor C una vez superado dicho periodo, caso de incorporarse finalmente a la plantilla como redactores fijos”.

190 art. 19.9.2 CC Diario El País, “9.2 En el caso de que la Dirección de la Redacción mantenga el sistema de becas a estudiantes de Ciencias de la Información procedentes de la Universidad o bien a los alumnos del Master de Periodismo, la concesión de las mismas estará condicionada al contrato suscrito con la Universidad en este sentido y referida a un periodo de tiempo improrrogable”.

posibles compensaciones que puedan recibir por sus servicios. No existe una descripción detallada de sus eventuales funciones, de modo que en la mayor parte de los casos el acierto en la calificación de los Becarios como tales queda deferido, en caso de dudas, a las intervenciones judiciales.

Finalmente, el tratamiento de la temporalidad en los contratos no siempre, pero con cierta frecuencia, se ve acompañado de reglas que limitan el recurso a las Empresas de Trabajo Temporal, sobre todo, mediante compromisos de las empresas de recurrir a ese tipo de empresas sólo en circunstancias excepcionales o estrictamente determinadas en el Convenio, decantándose los negociadores claramente por la contratación temporal directa por parte de la empresa interesada.

CAPÍTULO IV:

CLASIFICACION PROFESIONAL

1.- INTRODUCCIÓN

A la dificultad intrínseca de analizar cualquier sistema de clasificación profesional ante la diversidad de expresiones, figuras y contenidos con la que puede quedar formulada, se añade en el caso de las industrias del Papel, Artes Gráficas y Prensa una complejidad añadida que viene marcada en atención a tres factores generales.

El primero de ellos refiere a la diversidad y pluralidad de actividades productivas que quedan comprendidas bajo dicho sector, no respondiendo a un único y uniforme modelo de prestación de servicios. La tipología de actividades y puestos de trabajo que caen bajo la cobertura de este general sector impediría a priori realizar un análisis uniforme de un sistema de clasificación profesional que expresara unas características comunes y válidas para el conjunto. De hecho, la existencia de varios subsectores bien diferenciados dentro de aquél, forzaría a efectuar análisis particularizados de cada uno con relación a la estructura y categorización profesional que le resultan propios. No obstante ello, sería posible señalar no solo algunas notas típicas del completo sector de referencia en cuanto a la estructura y planteamiento general del sistema de clasificación profesional, sino también ciertas señales de tendencia negocial en esta materia.

Junto a ello, el segundo factor que aporta esa mayor complejidad analítica a la hora de abordar el estudio del sistema de clasificación profesional en este amplio sector, deriva de considerar esta institución como la que más fielmente refleja y reproduce la necesaria adaptación de un ámbito de actividad a las innovaciones tecnológicas. Los cambios de una prestación de servicios, en tiempos pasados eminentemente manual, a otra en la que impera la producción tecnificada, habrían de expresarse inexcusablemente en modificaciones no sólo en la denominación de categorías profesionales sino también y sobre todo en la identificación de los cometidos a desarrollar y en las mismas cualificaciones profesionales requeridas para la correcta prestación de los puestos de trabajo. De hecho, la progresiva tecnificación en este sector habría de forzar a una profunda renovación de la clasificación profesional, exigiendo en su caso la desaparición de determinadas categorías, la aparición de otras nuevas, o la misma reordenación de los grupos. Una renovación que aun presente en algunos convenios empresariales del conjunto del sector, se ha hecho más que patente en el último convenio estatal de Artes Gráficas, como seguidamente se destacará. En definitiva, seguirle la pista a este proceso aparece como un elemento analítico complejo pero

absolutamente necesario para comprender la estructura actual que presenta la clasificación profesional en dicho sector de tanta amplitud y a su vez diversidad.

A todo lo anterior debe añadirse un tercer y último factor de dificultad en este estudio, y que deriva de la existencia de una compleja red negocial en este general sector. No solo existe una variedad de subsectores de actividades representativos, sino también una estructura de negociación colectiva que se sustenta en escasos convenios nacionales y en una multiplicidad de convenios de empresa que introducen precisiones y alteraciones en el planteamiento general que deben ser necesariamente destacadas.

En todo caso el punto de partida no puede ser otro que el propio art.22 del ET que, aun cuando no ofrece un concepto de lo que debe entenderse por sistema de clasificación profesional, sí que aporta los instrumentos con los que necesariamente deberá plasmarse, de modo que “mediante la negociación colectiva, o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de categorías o grupos profesionales”. Sobre la base pues de esta atribución competencial a los sujetos negociales, se opta en consecuencia por efectuar el análisis que sigue en torno a dos grandes temáticas: por un lado, el alcance formal que la clasificación profesional ostenta en este sector, es decir, en qué medida y con qué entidad en su caso se recoge esta institución dentro del texto negocial, lo que permitiría detectar a su vez cuál sea su relevancia intrínseca dentro del esquema organizativo y funcional de las prestaciones laborales en la empresa; y por otro, la identificación funcional de la clasificación profesional, en concreto, cuáles sean las características de identificación, ya generales ya específicas, ya comunes o ya puntuales, que presentan las previsiones convencionales en esta materia, lo que a su vez permitirá su descomposición analítica en varios aspectos de particular interés que se deducen de esa perspectiva funcional. En todo caso es de tener en cuenta que el análisis que sigue se diseña de forma estática, esto es, marcando las características que puedan deducirse de la forma y con el contenido con el aparecen las estructuras profesionales pactadas, de donde debe incidirse en su necesario cruce metodológico con el estudio que se efectúe en sede de movilidad funcional.

2.- ALCANCE FORMAL Y MATERIAL DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LOS TEXTOS NEGOCIALES

No cabe duda de que la clasificación profesional aparece como una institución nuclear dentro del sistema organizativo de la empresa, lo que no quiere decir que lo sea en el ámbito negocial. Es decir, sobre la base de la clasificación profesional han de estructurarse otras tantas instituciones claves también en el desarrollo de las relaciones laborales intraempresariales, como son la asignación retributiva, el sistema de ascensos o promoción, y la propia movilidad funcional que permite la realización de tareas o funciones de distinta categoría o grupo profesional. En palabras del TC, la clasificación profesional constituye “el mecanismo jurídico que conecta al trabajador con el conjunto normativo regulador de su nexo contractual: delimita la prestación en principio exigible, confiere un tratamiento retributivo específico e incide en el tiempo de prestación del

trabajo, en la duración del período de prueba, en la cotización y prestaciones del sistema de Seguridad Social y en el ejercicio de los derechos de representación colectiva”¹⁹¹.

Pero aun cuanto esto sea así, ello no significa que con carácter general la clasificación profesional adquiriera igual importancia desde el punto de vista negocial, esto es, que apareciera como uno de los puntos clave en la negociación entre empresa y representantes de los trabajadores, y reflejándose de tal modo además en el texto del convenio colectivo. Las razones por las que se efectúa esta inicial consideración son, por un lado, que desde el punto de vista metodológico, aun se denota una clara resistencia a ubicar la temática de la clasificación profesional en un capítulo o apartado específico dentro del conjunto del convenio, manteniéndose por el contrario cierta tendencia a situarla dentro del grupo de disposiciones referidos a personal o a organización del trabajo; y por otro lado, por cuanto aun no se ha producido de forma generalizada la modificación de las estructuras profesionales desde el diseño por categorías al del grupo, tal y como se viene preconizando desde el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997, aun cuando ya los convenios estatales en los sectores de Prensa y Artes Gráficas constituyen importantes plataformas de cambio en tal sentido.

De hecho es importante destacar cómo la negociación a nivel de empresa constituye el marco mas adecuado a la hora de regular los específicos problemas que derivan de la clasificación profesional, teniendo en cuenta no obstante la relación de complementariedad que en esta materia subsiste entre el convenio de empresa y el convenio de sector, a tenor de lo dispuesto en el art.84 ET. En efecto, los “grupos profesionales” (y en puridad la misma clasificación profesional) aparecen como una materia sobre la que opera el principio de no concurrencia entre convenios, de donde la negociación a nivel de empresa podrá complementar, pero nunca afectar, a la clasificación profesional establecida en los convenios estatales sectoriales. Emergen así estos configurados como los principales artífices de una sustitución negociada de los sistemas de clasificación profesional previstos en las Ordenanzas laborales, y en suma en los garantes de una regulación unitaria en la materia, con el fin de que bajo su estela la negociación empresarial proceda de forma complementaria a la fijación de los sistemas clasificatorios que mas se adecuen a sus especificidades.

Concretamente, en mayor o menor medida, o con mayor o menor éxito, todos los convenios estatales de los sectores del Papel, Artes Graficas y Prensa proceden a diseñar sus respectivos sistemas de clasificación profesional, sin remisiones expresas e integradoras a unas Ordenanzas pasadas de previa aplicación entre dichos subsectores, con independencia de que aun pervivan en algunos convenios, especialmente los de empresa, ciertas señas de identidad propias de aquéllas, como posteriormente se verá. De donde no sólo no existe pues un vacío normativo que de entrada al Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos, sino que además se haría totalmente innecesaria cualquier remisión a la Ordenanza para la conformación de la clasificación profesional que pudiera efectuarse desde ámbitos negociales inferiores. Cuestión esta última que, como se verá a continuación, aun concentra determinadas actitudes presentes en los sujetos negociadores.

¹⁹¹STC 20/1993, de 18 de mayo (RTC 20)

En consecuencia, los convenios estatales de este amplio sector aparecen como el referente necesario para en su caso proceder a la conformación de los sistemas de clasificación profesional en unidades inferiores, con todo el margen de libertad que fuera preciso para imprimir características propias de cada una de aquellas en los particulares diseños.

En este sentido, reviste particular interés el último convenio estatal de Artes Gráficas que incluye un nuevo sistema clasificatorio, estructurado en áreas, grupos y niveles profesionales (sustituyendo pues al anterior esquema basado en categorías) y que entrará /entró en vigor el 1 de enero de 2009. A esta novedad material se une otra de tipo procedimental, por cuanto a pesar de que el propio convenio se erige como norma subsidiaria para los sectores afectados, prevaleciendo en lo no previsto en sus convenios, ordena a los de ámbito inferior (excepto a los convenios o acuerdos de empresa o centro) negociar, entre otras materias, “sobre la clasificación del personal, definición de los puestos de trabajo y puntuaciones de las distintas categorías”. Pero mas aun, y considerando el enorme esfuerzo negociador efectuado desde el convenio estatal para la renovación del sistema clasificatorio, pareciera que desde éste se quisiera también impulsar una modificación de los esquemas de clasificación profesional presentes en niveles inferiores al decir en su art.6.0 que “todas las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a calificar y clasificar aquellas categorías profesionales que empleen y no están previstas en el mismo, debiendo para ello, tanto las empresas como los trabajadores acudir a la Comisión Mixta del Convenio”. De este modo, ante un sector en evolución, a causa precisamente del efecto de la aplicación de nuevas tecnologías en la actividad productiva propia del mismo, el convenio estatal refleja una clara toma de consciencia no sólo de la posible obsolescencia de determinadas categorías o de la delimitación de sus funciones, sino también de la aparición de nuevas funciones y puestos de trabajo que no están clasificados.

Asimismo, y dentro del sector de Prensa, el convenio estatal para prensa diaria efectúa una clasificación profesional estructurada sobre áreas de actividad y grupos profesionales, que se ofrece como referente negocial para los convenios de ámbito inferior. Igual estructura profesional recoge el convenio estatal para prensa no diaria, y aun cuando declara que el conjunto de sus disposiciones tiene carácter de mínimas mejorables en ámbitos inferiores, exceptúa, entre otras materias, la clasificación profesional, declarándola como materia inmodificable en otros ámbitos

Por su parte, el convenio nacional del Comercio del Papel y Artes Gráficas, que ordena una clasificación profesional sobre áreas y categorías, se configura como un reducto de exclusividad negocial en todo su contenido, excepto para el convenio de empresa, y en consecuencia también resulta factible que en este subsector pueda negociarse de forma particularizada el sistema de clasificación profesional.

Ahora bien, a pesar de esta legitimación negocial para abarcar el tema de la clasificación profesional en los ámbitos de empresa, y a pesar de su importancia intrínseca y extrínseca (en función de la cual es posible alcanzar determinaciones en torno a retribución, promoción y ascensos, y movilidad funcional), hasta el momento, y a la espera de comprobar los efectos del impulso negocial de renovación efectuado desde los convenios estatales, especialmente el de Artes Gráficas, pareciera que los convenios colectivos le prestan tan solo una relevancia relativa. Desde este punto de

vista es posible diferenciar varios niveles en función del grado de acogida de la temática de la clasificación profesional entre los textos convencionales de este sector.

2.1.- Nulas o mínimas referencias a la clasificación profesional

A pesar de lo que pudiera presumirse a primera vista, ante la entidad de la que goza el sistema de clasificación profesional dentro de la estructura organizativa empresarial, no siempre se recoge alguna referencia en el texto negocial relativa a esta institución. El motivo mas frecuente para justificar estas ausencias se deduce expresa o implícitamente del propio convenio, por cuanto la alusión a la aplicación supletoria del convenio del sector, ya sea nacional o provincial de referencia, refleja la opción de los sujetos negociadores de asumir la clasificación profesional que se estableciera en aquel de mayor ámbito territorial.

En efecto, por un lado, el mismo convenio en el que está ausente toda previsión sobre clasificación profesional, incorpora una remisión expresa general al convenio nacional para lo no recogido en el mismo, y en consecuencia cubriendo la ordenación del sistema clasificatorio; una opción negocial que se detecta como algo mas que frecuente¹⁹², incluyendo incluso los supuestos en los que específicamente se hace una remisión al convenio estatal en aspectos propios de la clasificación profesional. Tal es el caso, por ejemplo, del convenio de Naipes Heraclio Fournier¹⁹³ donde se declara expresamente que la clasificación y definición de puestos son los que se establecen en el convenio nacional de Artes Gráficas; o el convenio de Papelera del Ebro¹⁹⁴ que remite, en cuanto a la calificación de su personal, a las categorías definidas o que se definan en cada momento en el convenio nacional de Artes Gráficas; o particularmente el convenio de Printer¹⁹⁵ al señalar que las calificaciones y categorías de su personal “se ajustarán automáticamente a las del convenio nacional de Artes Gráficas en aquellos casos en que en dicho convenio sean superiores”.

Ahora bien, menos frecuentes son las remisiones no ya al convenio sectorial estatal, sino al provincial de referencia. Así por ejemplo el convenio de la empresa Gestingraf¹⁹⁶, disponiendo expresamente que en materia de clasificaciones y cualificaciones “se estará a lo dispuesto en el último convenio de artes gráficas e industrias auxiliares para el territorio histórico de Bizkaia”; o el convenio de Rotativas de Estella¹⁹⁷ que, en todo lo referente a clasificación profesional y en lo no previsto en el convenio, se estará a las categorías y clasificaciones contenidas en el convenio de Artes Gráficas de Navarra y, en su defecto, por lo previsto en el convenio colectivo

192.- Convenios de Azcoaga [BOHA 11 de junio de 2007]; Cartonajes Igamo [BOHA 7 de julio de 2004]; Cartonajes Jabar [BOHA 23 de mayo de 2007]; Ediciones B [BOE 11 de septiembre de 2007]; La Opinión de Tenerife [BOP Sta. Cruz de Tenerife 22 de febrero de 2006]; Onena Bolsas de Papel [BO Navarra 23 de mayo de 2005]; Prensa Catalana [DOGC 29 de enero de 2004]

193.- Naipes Heraclio Fournier, S.A. [BOHA 30 de mayo de 2007]

194.- Papelera del Ebro [BO de Navarra 14 de abril de 2004]

195.- Printer Industria Gráfica [DOGC 5 de diciembre de 2005]

196.- Gestingraf SAL [BOP Bizkaia 16 de junio de 2006]

197.- Rotativas de Estella [BO Navarra 11 de enero de 2006].

nacional de Artes Gráficas. Asimismo, el convenio de Nueva Editorial¹⁹⁸ que remite la clasificación profesional y las definiciones de categorías a las contenidas en el convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa.

En consecuencia, en estos casos se opta por una adaptación total de la concreta actividad empresarial y organizativa a la ordenación clasificatoria del sector, cuando no por el mero seguimiento de las directrices que éste contenga, sin que el convenio de empresa efectúe precisión o añadido alguno, salvo ciertas excepciones¹⁹⁹, sólo posiblemente explicable en la pequeña dimensión de la empresa misma.

En cualquier caso, la opción de no negociar en materia de clasificación profesional para remitirse a lo dispuesto en los convenios sectoriales resulta ciertamente minoritaria y mas propia de pequeñas empresas pertenecientes a unos u otros subsectores de Artes Gráficas, Prensa o Papel, por cuanto la diversidad de actividades propias de este particular ámbito funcional, así como la mayor o menor tecnificación de la empresa a la hora de desarrollar su concreta actividad, hace mas aconsejable una atención siquiera mínima a la clasificación profesional que fuera mas acorde con las características productivas de la empresa. Aun así no deja de sorprender, sin embargo, el considerable número de convenios de empresa que no incluyen ordenación alguna en materia de clasificación profesional y que además no efectúan la correspondiente remisión al sectorial de referencia, ni tan siquiera con carácter general²⁰⁰.

Ahora bien, y por el mismo motivo apuntado de la necesidad de acomodar la clasificación profesional a la implantación de nuevas tecnologías en el sector, aquello que ya resulta cuanto menos asombroso es encontrar aun referencias a la aplicación de la categorización profesional contenida en la correspondiente ordenanza laboral.

Cierto es que en algunos de estos casos detectados tal remisión se efectúa de forma provisional, admitiendo la aplicación de la respectiva ordenanza hasta tanto no se llegara a un acuerdo entre los sujetos sociales sobre la definición de puestos y clasificación de puestos de trabajo²⁰¹. Mas aun, suele partirse de una previa declaración de la inadecuación de la clasificación profesional prevista en la Reglamentación de aplicación a las características de los puestos de trabajo de la empresa, razón por la cual los sujetos negociadores plantean un futuro acuerdo sobre clasificación profesional²⁰², e incluso procediendo a una solución *in extremis* de incorporar nuevas categorías o variar

198.- Nueva Editorial SL [BOP Guipúzcoa 15 de septiembre de 2006]

199.- Por ejemplo el convenio de la empresa Mateu Cromo Artes Gráficas [BO Comunidad de Madrid 6 de septiembre de 2005]; Papelera Navarra, para el centro de Cordovilla [BO Navarra de 16 de enero de 2002], remite directamente la clasificación y definiciones profesionales al Convenio Nacional de Artes Gráficas, si bien, y como excepción, incorpora la definición de nuevos puestos de trabajo.

200.- Así por ejemplo los convenios de Celta de Artes Gráficas [DOG 17 de enero de 2006]; Estructura, Grupo de Estudios Económicos [BOE 21 de agosto de 2007]; Industrial Cartonera Archipiélago, SA (Inducar) [BOP Sta. Cruz de Tenerife 17 de noviembre de 2006]; Publicaciones Regionales, SA (Presa) [BOP Salamanca 8 de julio de 2003]; Artes Gráficas de Girona [DOGC 20 de febrero de 2008]; Gráficas Santamaría [BOHA 28 de junio de 2006]

201.- Tal es el caso del convenio de Diario ABC, SL (BOE de 17 de noviembre de 2006), remitiéndose a la Ordenanza Nacional de Trabajo en Prensa, e igualmente el convenio ABC de Sevilla [BOP Sevilla 8 de marzo de 2007]

202.- En este sentido, convenio de la empresa Gráficas Integradas, S.A. (Grupo Polestar) [BO Comunidad de Madrid 29 de mayo de 2008]

algunas de las previstas en la ordenanza de referencia²⁰³, cuando no a sustituir definitivamente las categorías que se aplicaban de la ordenanza laboral por las nuevas tablas que incorpora el convenio²⁰⁴ o a incorporar los preceptos de la ordenanza en el actual convenio²⁰⁵.

Pero aun asumiendo esta causa de inadaptación, y para evitar en todo caso lagunas de ordenación, no se entiende la razón por la cual los sujetos negociadores no han decidido la aplicación supletoria del convenio nacional del sector, antes que la de una ordenanza ya derogada, si no es por un mero motivo de inercia o de tradición negocial en el sometimiento a dicha reglamentación en esta materia²⁰⁶.

2.2.- Absoluta ausencia en el texto negocial de cualquier referencia a clasificación profesional por expresión o por remisión integradora

Junto a ello, es posible constatar la existencia de convenios que eluden toda indicación sobre clasificación profesional, pero en los que tampoco se cuenta con cláusulas de aplicación subsidiaria en lo no previsto en el convenio²⁰⁷. Ni tan siquiera proporcionan alguna pista sobre el sistema aplicable de clasificación profesional en sede retributiva donde los convenios de empresa pertenecientes a este amplio sector suelen delimitar la categorización profesional siquiera a tales efectos retributivos.

En efecto, aun pueden encontrarse ejemplos convencionales en los que a la ausencia total de referencia a la clasificación profesional en el interior de articulado, se añaden unas tablas salariales absolutamente opacas, fijando la retribución en función de una serie de factores o puntos porcentuales que no quedan delimitados o identificados con anterioridad, esto es, quedando en las mas absoluta indeterminación, ante su mera lectura, si responden a supuestos niveles profesionales, cuál sea su equivalencia en categoría o funciones, o si son meros referentes salariales²⁰⁸.

203.- Convenio de la empresa Nueva Rioja, S.A. [BO de La Rioja de 16 de marzo de 2006]

204.- Convenio del Faro de Vigo [BOP Pontevedra 24 de agosto de 2007], que aun sorprendentemente aludía a la ordenanza laboral de trabajo en prensa como “vigente”.

205.- Así el Convenio de La Vanguardia Ediciones, SL [BOE 9 de junio de 2008], incluyendo ese acuerdo de modificación de su texto para incorporar los preceptos de la ordenanza laboral de prensa “que actualmente son de aplicación. En tanto no se efectúe ese cometido, ésta seguirá vigente como derecho supletorio en igual forma que lo ha sido hasta el presente”.

206.- En este sentido, el propio convenio de La Vanguardia, así como los convenios de La Región [BOE 3 de mayo de 2007] y Nueva Rioja [BO La Rioja de 16 de marzo de 2006], que continúan remitiéndose en lo no previsto a la “derogada” ordenanza de trabajo de prensa.

207.- Ejemplo paradigmático es el convenio del Diario de Ibiza, S.A. [BO Islas Baleares de 12 de abril de 2001]

208.- Son los supuestos recogidos, entre otros, en los convenios de la empresa Industrial Cartonera Archipiélago, S.A. (Inducar) [BOP Santa Cruz de Tenerife de 17 de noviembre de 2006]; Gráficas Santamaría [BOHA 28 de junio de 2006]; Nueva Editorial [BOP Guipúzcoa 15 de septiembre de 2006]; ENCE, SA (Centros de Madrid y Pontevedra) [BOE de 22 de abril de 2002]; y el Convenio de esta misma empresa para el centro de Huelva [BOP Huelva de 20 de abril de 2002]. Sirva también como ejemplo el convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa [BOP 29 de noviembre de 2007], donde sólo aparece una tabla salarial sobre la base de “calificaciones” listadas en función de determinados puntos porcentuales que no se explican o definen en el propio texto negocial. Su disposición Adicional 4ª intenta solventar esta ausencia con una remisión a un anexo sobre clasificación profesional publicado en 1995!!

Esta opción negocial resulta cuanto menos “peligrosa” porque puede ser expresión de una clara intencionalidad de las partes por no sacar a la luz un sistema de clasificación profesional que indiscutiblemente tiene que ser aplicado en la empresa, y que puede tener su origen en esquemas anclados en la propia ordenanza laboral, a la que las partes no quieren remitirse expresamente, o bien en acuerdos de régimen interior pasados o presentes.

2.3.- Convenios con referencias más o menos desarrolladas a la clasificación profesional

Cuando la temática de la clasificación profesional se contempla en los textos negociales, resulta preciso a su vez efectuar ciertas diferenciaciones en atención al modo en que lo hacen, por cuanto pueden denotar la importancia o el alcance con el que se recoge esta materia en el convenio y en relación con el conjunto negocial.

Una primera opción metodológica es insertar la ordenación de la clasificación profesional en uno o varios artículos dentro de un capítulo genérico, normalmente referido a personal, o a organización de la actividad o del trabajo²⁰⁹.

No obstante suele ser más frecuente aquella otra opción en la que se inserta la clasificación profesional en un capítulo propio y diferenciado, con independencia de que su mayor concreción y desarrollo se efectúe en ocasiones en sede salarial a la hora de establecer los niveles retributivos en atención a funciones, puestos o categorías²¹⁰.

Por último, y de forma más minoritaria se encuentra aquella opción de ubicar la temática de clasificación profesional al final del texto negocial, en un anexo específico e independiente de aquel otro que pudiera expresar las cuantías retributivas²¹¹. El problema de esta incorporación en anexos surge cuando la clasificación profesional

209.- Entre otros, convenios de ABC, SL [BOE 17 de noviembre de 2006]; ABC de Sevilla [BOP 8 de marzo de 2007]; Diario de Cádiz [BOP 23 junio de 2006]; El Comercio [BOPA 18 de enero de 2007]; El Mundo Deportivo [DOGC 27 de junio de 2008]; El País [BOE 9 de julio de 2008]; La Vanguardia Ediciones, S.L. [BOE de 4 de enero de 2002]; La Voz de Galicia [BOE 16 de septiembre de 2008]; Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia [BOP 13 de junio de 2007]; Multiprensa y Mas [BOE 20 de abril de 2007]; SarrioPapel y Celulosas [BO Navarra 24 de agosto de 2007]; Smurfit Kappa Nervión, SA [BOP Bizkaia 17 de octubre de 2006]

210.- Vid. entre otros, convenios de Audiovisual Española 2000, SA (periódico La Razón) [BOCM 20 de marzo de 2008]; Carchidea, SL [BOP Pontevedra 10 de noviembre de 2006]; Corporación Medios de Murcia (periódico La Verdad) [BOE 2 de julio de 2007], Corporación Medios de Andalucía [BOJA 27 de abril de 2006]; Decotec Printing [DOGC 17 de abril de 2008]; Diario AS, SL [BOE 24 de septiembre de 2007]; Ediciones Deportivas Catalanas [DOGC 27 de junio de 2008]; Editora Independiente de Medios de Navarra [BON 2 de junio de 2008]; Editorial Extremadura [DO Extremadura 16 de abril de 2008]; Editorial Prensa Alicantina [BOP 16 de junio de 2008]; Grafía, SA [BOCM 29 de mayo de 2008]; Impresiones de Cataluña [DOGC 20 de noviembre de 2007]; Prensa del Suroeste SL [BORM 21 de abril de 2007]; Prensa Malagueña, SA [BOP 16 de noviembre de 2007]

211.- Convenios de Grupo Amcor Flexibles Hispania, SA [BOE 9 de abril de 2008]; El Progreso de Lugo [BOP Lugo 31 de enero de 2008]; Fábrica Nacional de Moneda y Timbre [BOE 28 de julio de 2006]; Gráficas Terrassa [DOGC 17 de junio de 2006]; Joaquín Ferrer y Cía [BO Ciudad de Ceuta 15 de mayo de 2008]; La Región, SA [BOE 3 de mayo de 2007]; Papresa [BOP Guipúzcoa 21 de julio de 2005]; Prensa de Osona [DOGC 26 de septiembre de 2006]

aparece camuflada dentro de las escalas o tablas salariales, es decir, la opción negocial es la de hacer expresar un mero listado clasificatorio de funciones, puestos o categorías de carácter retributivo como presupuesto para la fijación del salario²¹².

En consecuencia, a la vista de la diversidad de opciones negociales en el modo con el que se recoge la clasificación profesional parecería responder más a prácticas puntuales y a meras conveniencias de estructuración del contenido negocial, que a directrices o a seguimiento del modelo sectorial.

Desde este punto de vista, y considerando aquellos casos en los que el convenio colectivo no expresa, o lo hace mínimamente, una referencia a la clasificación profesional, habría de presumirse que de alguna manera se está especificando esa clasificación, en cuanto a división, y delimitación de funciones, en el interior de la empresa, conforme a determinadas prácticas, documentadas o no.

El problema que se plantea en estas situaciones es que precisamente no sale a la luz, no se transparenta cuál sea en concreto el sistema profesional de la empresa, cuáles son los criterios de determinación ni los perfiles de la definición de puestos. Al no manifestarse o expresarse en el texto negocial esta estructuración profesional, no sólo no puede controlarse su corrección sino que también posibilita un margen de *ius variandi* empresarial no delimitado por una categorización profesional expresa.

Y ésta es una apreciación que se extrae mayoritariamente de los convenios de empresa y no tanto en los sectoriales de ámbito territorial. Incluso sorprende cómo a pesar de que los convenios de sector dedican un considerable gran espacio, tanto cualitativo como cuantitativo, a la clasificación profesional, los de empresa, no sólo no recogen o adaptan en su caso este esquema con carácter general, sino que tampoco llegan a remitirse a los del sector, ni aun cuando no refieren a la clasificación profesional en su propio convenio.

Mas aun, y como se ha indicado con anterioridad, se han detectado mas remisiones en esta materia a una derogada ordenanza laboral que al propio convenio nacional del sector, lo que permitiría deducir una cierta desconfianza en ámbitos empresariales sobre la estructuración amplia y detallada que con frecuencia se encuentra en los de sector, y su preferencia mas tradicional o inercial por las disposiciones de la ordenanza. Y a pesar incluso de que los mismos sujetos negociadores parten de su derogación, la siguen considerando como derecho supletorio o como referente hasta tanto no queden conformadas, mediante futuro acuerdo negocial, las nuevas estructuras profesionales.

212.- Convenios de Cartonajes Jabar [BOHA 23 de mayo de 2007]; Celta de Artes Gráficas, S.A. [DOG 17 de enero de 2006]; Celulosas Moldeadas Hartmann [BOP Bizkaia 10 de diciembre de 2003]; Diario de Girona [DOGC 20 de noviembre de 2007]; Grameimpuls, SA [DOGC 24 de enero de 2006]; La Opinión de Tenerife [BOP Sta. Cruz de Tenerife 22 de febrero de 2006]; Publicaciones Regionales, SA [BOP Salamanca 8 de julio de 2003]; Servicios de Impresión de Aragón [BOP Zaragoza 2 de febrero de 2007]; Sociedad Vascongada de Publicaciones [BOP Guipúzcoa 20 de marzo de 2007]

3.- CARACTERÍSTICAS CLASIFICATORIAS DE LOS ESQUEMAS FUNCIONALES

A la hora de reseñar los elementos definatorios utilizados para el diseño de la clasificación profesional en los convenios de este ámbito funcional, podría resultar hasta cierto punto útil diferenciar por sectores, por cuanto en cada uno de ellos es posible detectar ciertas notas que son comunes y se reproducen dentro del ámbito funcional propio, a la vez que nos permitiría identificar cuál de ellos puede estar presentando un mejor o mas detallado o adecuado esquema clasificatorio que pudiera apuntarse como la vía de mejora en una articulación futura. Sin embargo, la diferenciación de sectores obviamente conduciría también a una distinta delimitación de puestos de trabajo, y a una diferente, en consecuencia, ordenación clasificatoria. De ahí que fuera preferible otra opción metodológica de análisis que, sin obviar las necesarias referencias a las particularidades que presente cada subsector, tenga como finalidad la de comprobar hasta qué punto los convenios de este amplio sector están siguiendo en su caso las líneas de ordenación apuntadas por el ET, así como las directrices negociales acordadas, tras la derogación de la Ordenanzas, en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva sobre sustitución o adaptación de los sistemas clasificatorios derivados de las antiguas ordenanzas por aquellos otros estructurados sobre diferentes conceptos de delimitación de funciones.

En efecto, y por un lado, la regulación expresada en el art.22 del ET (tras su reforma por Ley 11/1994) convierte al grupo profesional en el eje central del sistema clasificatorio, aun dejando margen a su división en categorías y especialidades profesionales. De este modo aparece el concepto de categorías profesionales equivalentes que necesariamente debe ponerse en relación con el art.39.1 ET, de modo que cuando éste se refiere a la movilidad funcional ordinaria, no sólo se está haciendo alusión a la que se lleva a cabo dentro del propio grupo profesional, sino también entre trabajadores con categorías equivalentes, con independencia de que pertenezcan a divisiones orgánicas funcionales diferentes. En consecuencia, se busca romper con el sistema rígido de determinación funcional sustentado en una clara correspondencia entre puesto de trabajo, categoría laboral y salario, por otro esquema que, en palabras de la Exposición de Motivos de la propia Ley 11/1994, posibilitara “una definición mas flexible, ya desde el ingreso al trabajo, del contenido de la prestación laboral pactada, y una mayor facilidad para adaptar dicha prestación a la variación de las necesidades, siempre en el ámbito de lo que constituyen las aptitudes profesionales del trabajador contratado”.

Siguiendo esta misma línea, el AINC de 1997 ya apuntaba a la sustitución de categorías profesionales por grupos profesionales, definiendo estos en atención a varios criterios (autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.) Asimismo consideraba que dentro de los grupos era factible realizar divisiones en áreas funcionales para ajustar la adscripción de los trabajadores conforme a criterios de idoneidad profesional.

En todo este proceso se apuntaba al Convenio Colectivo sectorial como aquel que orientase “el procedimiento a seguir para que a nivel de empresa se pueda efectuar la adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales”, aconsejando igualmente que se constituyan Comisiones Paritarias para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional.

Por su parte, el AINC de 2002 continúa esta orientación al insistir en que una estructura profesional basada en grupos profesionales “favorece una mayor empleabilidad, formación y desarrollo profesional de los trabajadores, así como la competitividad de las empresas”. Del mismo modo, el AINC para el año 2003 refiere a la clasificación profesional como uno de los aspectos que permiten avanzar en la adaptación al cambio así como en el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna, apostando por un mayor desarrollo de las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda, en áreas funcionales, haciendo en consecuencia una llamada a los sujetos negociales para que adopten las categorías a los nuevos grupos profesionales.

Una llamada que vuelve a efectuarse en el AINC para el año 2004, insistiendo en que en los convenios sectoriales se fijen los criterios para la definición de la clasificación profesional, abordando al mismo tiempo la definición con carácter general de los perfiles profesionales susceptibles de ser adaptados, mediante pacto o convenio de empresa, a la realidad de cada una. Y entre estas orientaciones aparece, una vez más, la conveniencia de establecer, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos.

De hecho, en los últimos años se asiste a cierta tendencia de renovación de las estructuras profesionales, en las que van ganando predominio los grupos profesionales e incluso las áreas de actividad como principal elemento clasificatorio, y relegando así la tradicional preeminencia de las categorías profesionales. Algunos convenios de empresa hacían gala de esta nueva dinámica aun con anterioridad a que desde el sector nacional correspondiente se adoptara una profunda renovación del sistema de clasificación profesional, con un nuevo diseño que se ofrece como el referente para las empresas pertenecientes al concreto sector y con ello impulsando a su vez a las mismas a iniciar sus respectivos procesos de renovación en dicha materia.

Como primer ejemplo de esta tendencia entre los convenios nacionales del sector, ha de destacarse indudablemente el vigente convenio estatal de Artes Gráficas que incluye un nuevo sistema clasificatorio de aplicación a partir del 1 de enero de 2009, en que se sustituye el anterior diseño básico de categorías (a las que se asignaba un determinado coeficiente a efectos salariales) por otro que se estructura en áreas, grupos y niveles profesionales. Habida cuenta de las particularidades y de las distintas señas de identidad “funcional” que presentan los distintos sectores de actividad cubiertos por el convenio estatal de artes gráficas, desde éste se procede a definir en primer lugar las “áreas profesionales” para dar cabida a las especificidades de cada uno de esos subsectores de actividad²¹³, para encuadrar en segundo lugar, y dentro de cada área, distintos grupos profesionales, entendidos como “conjunto de prestaciones con especialidad propia, como son el empleo de una determinada tecnología o elemento

213 .- En concreto, el convenio define el área profesional como “el espacio de actividad del sector delimitado por el conjunto de tecnologías dirigidas a un mismo objetivo de producción”, y en base a tal definición, el convenio delimita, nominal y materialmente, hasta seis áreas profesionales: cinco de ellas correspondientes a cada uno de los subsectores cubiertos por el convenio (áreas Editorial, Preimpresión, Impresión, Encuadernación, y Transformación y Manipulados), y finalmente una de naturaleza “común” (acogiendo actividades transversales a cualquier ámbito del sector productivo)

común”²¹⁴, y cerrando el diseño con la especificación de distintos “niveles profesionales” dentro de cada grupo, cuya delimitación depende no solo de la concreta prestación de servicios, sino también, y de forma combinada, de la tecnología aplicada y de diferentes grados de responsabilidad, dependencia y autonomía en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan²¹⁵. A cada nivel profesional se asigna un concreto nivel salarial, que se utiliza como referente más simplificado en las correspondientes tablas salariales.

Dentro del sector de Prensa, también se ha efectuado un proceso de sustitución de anteriores categorías profesionales por los nuevos grupos profesionales, si bien estos aparecen como primer elemento clasificatorio por cuanto es dentro de ellos que se producen divisiones conforme a áreas de actividad, en la línea manifestada por los sucesivos AINC²¹⁶.

De tales diseños articulados en grupos se desmarcan los convenios nacionales de Pastas, Papel y Cartón, y del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, por cuanto sus respectivos sistemas clasificatorios siguen estructurados básicamente en torno a la definición de categorías profesionales, si bien agrupadas bajo grupos profesionales²¹⁷ o bajo áreas de actividad²¹⁸, que por tanto, y al margen de su denominación, cumplen igual función de mecanismo de integración y delimitación de las distintas categorías.

No obstante, vista pues cierta tendencia reformadora de los convenios del sector, relegando las tradicionales categorías o las meras definiciones de puestos de trabajo por una estructura articulada sobre grupos profesionales, el efecto o irradiación de la misma entre los convenios de empresa que se negocien en próximas renovaciones es aun un análisis pendiente de realizar²¹⁹. No obstante, y hasta el momento, a la vista del número de convenios en los que puede detectarse señales de cambio o ajuste conforme a las

214.- A título de ejemplo, dentro del área común, se listan los grupos de directivos, técnicos y mandos intermedios; administrativos; comercial; almacén y expediciones; transporte; mantenimiento e instalaciones; y servicios generales.

215.- Siguiendo con el ejemplo del área común, dentro de su grupo de directivos, técnicos y mandos intermedios, se listan como niveles profesionales los de directivo; titulado universitario superior; titulado universitario medio; jefe de taller; jefe técnico; técnico cualificado; técnico especialista; y auxiliar técnico.

216.- Tanto en el convenio estatal de prensa diaria [BOE 22 de julio de 2005] como el de prensa no diaria [BOE 11 de octubre de 2004] se define el grupo profesional a similitud del redactado del art.22 del ET (“el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y actividades profesionales”) y las áreas de actividad como agrupaciones organizativas que congregan puestos para determinados cometidos y objetivos generales. Ambos convenios recogen una tabla de equivalencias categorías – grupos profesionales – niveles salariales, a efectos de facilitar el cambio de categorías a los grupos.

217.- El convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón [BOE 30 de enero de 2008] articula la clasificación profesional en función de una serie de categorías y puestos de trabajo propios de cada uno de los dos grandes grupos que delimita (“Empleados” y “Mano de Obra”)

218.- El convenio nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas [BOE 26 de febrero de 2007] clasifica al personal, por razón de sus funciones, en categorías profesionales agrupadas bajo distintas áreas (Comercial mercantil; logística y servicios auxiliares; de administración y servicios centrales)

219.- Especialmente en el sector de Artes Gráficas ante el llamamiento que hace el convenio estatal a que, a partir de enero de 2009, “todas las empresas incluidas en su ámbito funcional estarán obligadas a la aplicación del mismo” y por tanto “a clasificar a su personal en base a los criterios contenidos en el sistema de clasificación”.

directrices de ordenación marcadas cuanto menos por el ET y los sucesivos AINC, no parece que el proceso de adaptación vaya a ser generalizado. De hecho, los convenios colectivos de empresa no son excesivamente permeables a las directrices ordenadas en su caso desde los convenios del sector, e incluso se detectan ciertos “lavados de cara” que dejan traslucir, no obstante, esquemas tradicionales estructurados básicamente sobre categorías. En consecuencia, podría hablarse de cierta resistencia innovadora, mas presente en convenios correspondientes a pequeñas empresas, sobre todo del sector de Artes Gráficas o Papel. Por el contrario, las empresas del sector de Prensa, fundamentalmente las de gran envergadura, muestran un mayor esfuerzo en el proceso de adaptación de cometidos y funciones a las exigencias de una actividad progresivamente tecnificada, y contando en consecuencia con una ordenación clasificatoria de especial desarrollo y precisión, siguiendo en este punto claramente las directrices de ordenación que presenta el convenio nacional de dicho sector. Aun así, se perciben las dificultades de los negociadores en el diseño de los sistemas clasificatorios, especialmente cuando se trata de ajustar las categorías existentes a la definición de los grupos profesionales, por cuanto ello exige establecer previamente los criterios de delimitación de éstos, los niveles de cualificación y las competencias profesionales según el número de grupos que las partes determinen en cada caso, y teniendo en cuenta además que tales criterios deben adaptarse a cada específico y particular ámbito empresarial.

De hecho, la ordenación clasificatoria que han venido efectuando los respectivos convenios nacionales del sector ha tenido una distinta recepción entre los convenios de ámbito inferior, fundamentalmente los de empresa, sin que en términos generales pueda concluirse que la forma de expresar el sistema de clasificación entre dichos convenios haya sido ni completa ni uniforme, por cuanto varía desde una mera enunciación de la categorización profesional, sin especificar criterios de delimitación de los grupos o definición de las categorías, hasta un completo desarrollo de la clasificación en todos sus términos.

En consecuencia la ordenación funcional que efectúan los convenios colectivos de los sectores analizados presentan peculiaridades de diverso alcance o entidad, en todo un abanico expositivo que va desde aquellos que se limitan a un mero cambio de denominación en los conceptos clasificatorios, pero sin alterar por ello en lo esencial un sistema de clasificación mas o menos tradicional por referencia a grupos y/o categorías, a aquellos otros en los que se produce un claro alejamiento de tal sistema para incorporar un distinto esquema clasificatorio.

De ahí la conveniencia en todo caso de proceder a una primigenia radiografía de la configuración actual que en materia de clasificación profesional presentan los convenios de empresa incluidos en estos sectores generales de actividad, para apuntar sus condiciones actuales de proximidad o lejanía con los nuevos diseños profesionales marcados por los convenios sectoriales, a efectos de proceder en su caso a una adaptación o sustitución del sistema aplicado, y especialmente para destacar hasta qué punto perviven ciertas estructuras clasificatorias antiguas, no solo desde un punto de vista meramente enunciativo sino también desde el descriptivo de los puestos o funciones a desarrollar en cada concreta actividad empresarial. Una radiografía que puede visualizarse a través de la diversa tipología de situaciones presentes entre los convenios colectivos.

3.1.- Convenios que realizan una clasificación articulada sobre áreas de actividad y/o grupos profesionales

Como se señalaba anteriormente, al margen de la posible influencia que cara al futuro pudieran tener los convenios sectoriales sobre los de empresa, a efectos de iniciar procesos de renovación de sus respectivas estructuras profesionales, el hecho es que algunos de ellos ya venían articulando sus sistemas clasificatorios sobre grupos profesionales, con o sin referencias a áreas de actividad como factor de agrupación que actuara de forma combinada. Una tendencia que consecuentemente es de esperar que se incremente de forma particular en el sector de Artes Gráficas, tras la aplicación de su nuevo diseño profesional a partir del 1 de enero de 2009, y por ello con una mas que previsible influencia en las renovaciones de convenios empresariales de dicho sector que se firmen desde tal fecha.

No obstante, y desde la perspectiva de esa fotografía “funcional” o “profesional” que presentan hoy por hoy los convenios colectivos de los distintos sectores, cabe señalar en primer lugar la enorme acogida que está teniendo la delimitación de las áreas de actividad como elemento clasificatorio, aun variando el grado o el nivel de articulación con los grupos profesionales.

3.1.1.- El área de actividad como elemento clasificatorio.

Como ya se apuntaba anteriormente, desde el AINC de 1997 se viene declarando la conveniencia de establecer, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, a modo de distintos niveles profesionales que sirviera de elementos organizativos de funciones o puestos de trabajo.

Sin embargo, aquellos convenios que acogen el concepto de “áreas” no siempre reproducen tal finalidad funcional, y como subdivisiones de los grupos. De hecho, en cierto número de ellos dicho concepto tiene la primordial significación de diferenciar ámbitos específicos de actividad sobre los cuales ordenar su particular sistema clasificatorio, apareciendo pues como primer elemento del mismo, hasta el punto de girar sobre las áreas las correspondientes subdivisiones en grupos, niveles y/o categorías o funciones.

Tal como se señaló con anterioridad, ésta es la nueva opción clasificatoria que expresa el convenio nacional de Artes Gráficas para su aplicación a partir del 1 de enero de 2009, casi de forma obligada para acoger las particulares especificidades de los distintos subsectores que tal convenio abarca y en consecuencia con el fin de delimitar el diseño funcional que cada una de dichas áreas requiera como mas ajustado a sus características de prestación y ordenación del trabajo. De ahí la caracterización en dicho convenio del área profesional como “el espacio de actividad del sector delimitado por el conjunto de tecnologías dirigidas a un mismo objetivo de producción” e identificando consecuentemente como tales las propias de cada una de los subsectores de aplicación (Editorial, Preimpresión, Impresión, Encuadernación, Transformación y Manipulados) a las que añadir un área común con actividades presentes en todas ellas

El mismo diseño, a menor escala, se detecta en algunos convenios de empresa, no solo del sector de artes gráficas, y aun pertenecientes a éste con anterioridad al nuevo diseño negociado en el nacional, y en los que se acoge el concepto de área, ya no tanto para diferenciar subsectores de actividad, sino como cualificado elemento organizativo para la agrupación de funciones o puestos en la empresa. Sirvan como ejemplos, el convenio de Impresiones de Cataluña²²⁰, definiendo el área de actividad como “agrupación organizativa existente, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos esenciales que la definen”, o el convenio de Audiovisual Española 2000, SA²²¹ configurando las áreas como “departamentos organizativos teniendo en cuenta tanto el contenido de las prestaciones que la componen como las funciones profesionales”.

No obstante, la singularidad que presentan estos convenios que definen el concepto del área, contrasta con la mayor frecuencia de aquellos que, aun acogiendo las áreas de actividad como factor de encuadramiento o agrupación, se limitan o bien a identificarlas nominativamente²²² o bien a definir las listadas conforme a criterios estrictamente funcionales (cometidos generales)²²³ o en ocasiones de forma combinada con otros de naturaleza objetiva (formación, titulación, experiencia, etc.)²²⁴.

Es precisamente en estos últimos casos donde cabe preguntarse si no estamos ante simples supuestos de intercambiabilidad nominativa de los elementos clasificatorios, sustituyendo la denominación de grupo por la de área, aun sirviendo a la misma funcionalidad. Es decir, al quedar delimitadas funcionalmente dichas áreas de actividad en aquellos convenios conforme a los mismos criterios de definición que se utiliza en el art.22 del ET para delimitar los contornos de un grupo profesional, esto es, habilidades, titulaciones o cometidos generales, el resultado aparente no es otro que la equiparación del concepto de área con el de grupo profesional, cumpliendo así aquella igual cometido que éste, especialmente en aquellos convenios que listan categorías profesionales como subdivisiones de las mencionadas áreas²²⁵.

Supuestos que deben en todo caso diferenciarse de aquellos otros en los que realmente se efectúa un diseño clasificatorio con elementos ordenadores de distinta

220.- Convenio de Impresiones de Cataluña [DOGC 20 de noviembre de 2007]. En idénticos términos convenios de la empresa Graffa, SA [BOCM 29 de mayo de 2008] y de Multiprensa y Mas [BOE 20 de abril de 2007]

221.- Convenio de Audiovisual Española 2000, SA (periódico La Razón) [BOCM 20 de marzo de 2008]

222.- El País [BOE 9 de julio de 2008]; Cartonajes Vir, SA [BOPA 30 de septiembre de 2006]; Ediciones deportivas catalanas [DOGC 27 de junio de 2008]; Editorial Cantabria [BOC 24 de mayo de 2007]

223.- Corporación de Medios de Murcia, SA (periódico “La Verdad”) [BOE 2 de julio de 2007]; Ediciones Intelige, SL [BOCM 20 de marzo de 2007]; Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón [DOGV 19 de octubre de 2006]; Editorial del Pueblo Vasco [BOPV 14 de diciembre de 2006]; Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones [BOE 31 de enero de 2007]; Konunikabideak Inprimatzeja Elkartea [BOP Guipuzkoa 9 de noviembre de 2007]; Prensa del Suroeste, SL [BORM 21 de abril de 2007]; Unidad Editorial, SA [BOE 31 de octubre de 2005]

224.- Diario de Cádiz [BOP 23 de mayo de 2005]; Ediciones Primera Plana [BOE 18 de abril de 2007]; Promociones y ediciones culturales, SA (PECSA) [BOP Castellón 16 de octubre de 2007]

225.- Entre otros, Audiovisual Española 2000, SA (periódico La Razón) [BOCM 20 de marzo de 2008]; Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones [BOE 31 de enero de 2007]; Prensa del Suroeste [BORM 21 de abril de 2007]

configuración y finalidad. Diseño pues presente en convenios donde junto a una delimitación funcional, expresa o implícita del área de actividad, ésta aparece como particular entidad orgánica y de finalidad ordenadora que acoge, como segundo escalón organizativo, a grupos o niveles profesionales²²⁶, tal y como es la pretensión del último convenio nacional de Artes Gráficas con esa estructuración funcional en tres escalones: áreas / grupos / niveles profesionales, y aun cuando ya se han podido detectar algunos convenios que reproducen tal diseño, es de esperar que goce de un mayor predicamento e influencia en futuras negociaciones de convenios empresariales de dicho sector.

Sin embargo, y a la vista de la denominación que reciben las áreas en algunos convenios, especialmente aquellos en los que no se aportan elementos de caracterización o definición de las mismas, pareciera que responden a una opción de “actualización” o “modernidad” nominativa, mas que a un auténtico reflejo de las divisiones organizativas que pudieran existir en la empresas. Es decir, las diferencias entre diseños articulados sobre áreas, y aquellos otros sustentados sobre grupos, en ocasiones no son mas que terminológicas, por cuanto las mismas denominaciones o bien se identifican como áreas o bien como grupos, y en ambos casos como elemento de agrupación de distintas categorías profesionales²²⁷.

Más aun, es posible detectar un importante número de convenios que no identifican expresamente las divisiones organizativas o funcionales que mencionan, para proceder posteriormente a listar sus categorías o puestos de trabajo correspondientes, de modo que tanto pueden tratarse de áreas de actividad como de grupos profesionales²²⁸, denotando pues cierta opacidad estructural, al menos externamente y con efectos sobre los límites legales de la movilidad funcional, con independencia de que internamente, por práctica tradicional o inercial en el seno de la empresa, no haya dudas sobre la identificación concreta de esas divisiones y sus márgenes funcionales. Sirva como ejemplo de ello el Convenio del Grupo Amcor Flexibles Hispania que en anexo recoge un esquema (del que se reproduce aquí solo un extracto) en el que aparecen tales divisiones genéricas con asignaciones de hasta dieciséis niveles numéricos, pero sin que en el texto del convenio se especifiquen y/o definan unos y otros elementos organizativos²²⁹.

226.- Así por ejemplo el convenio de Grupo Amcor Flexibles Hispania, SA [BOE 9 de abril de 2008] estructura distintos niveles dentro de las previas áreas, mientras que en los Convenios de Unidad Editorial [BOE 31 de octubre de 2005], Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón [DOGC 19 de octubre de 2006] y de Multiprensa y Mas [BOE 20 de abril de 2007] son los grupos profesionales los que aparecen como subdivisiones de las áreas.

227.- Los ejemplos mas claros de ello se encuentran en los convenios del sector de Prensa, donde denominaciones como “redacción, gestión, técnica, administración, servicios”, se utilizan indistintamente para identificar áreas de actividad o grupos profesionales

228.- Así por ejemplo, los Convenios de Editorial La Capital [DOG 14 de mayo de 2008], aludiendo simplemente a “Redacción”, “Informática”, “Administración”, etc.; y de la Editorial Prensa Asturiana [BOPA 1 de septiembre de 2007], en el mismo sentido de aludir a “Administración”, “Redacción”, “Talleres”, “Servicios Auxiliares”, etc.; En similares términos, también los Convenios de Editorial Panaeurope, SL [BOIB 9 de septiembre de 2004]; Editorial Prensa Alicantina [BOP Alicante 16 de junio de 2008]; La Opinión de Málaga [BOP 14 de noviembre de 2007]

229.- De hecho, en todo el Convenio de Amcor [BOE 9 de abril de 2008] solo aparece un artículo que bajo el título “Clasificación del personal”, únicamente especifica que “el personal se clasifica, en atención a la función que realiza, en los siguientes grupos profesionales: (a) Técnicos titulados. (b) Administrativos. (c) Técnicos no titulados. (d) Cualificados y no cualificados. (e) Subalternos”, no coincidiendo tales nominaciones con las que aparecen en la tabla del Anexo.

Servicios	Producción	Estructura
Nivel I	Suprimido	
Nivel II Ayte. Medio ambiente	Ayte. metalizadora Recogida bolsa y sobres	
Nivel III	Ayte. Rotativas Montaje Rodillos Flejador	Admon. datos comercial Telefonista-recepcionista Almacenero

3.1.2.- Sistemas de clasificación estructurados sobre el concepto de grupo profesional

Frente a la cierta novedad que reviste el concepto de “área de actividad” como primer elemento organizativo, un considerable número de convenios de ámbito empresarial integrados en los distintos subsectores que vienen siendo analizados, optan claramente por los grupos profesionales como elementos clasificatorios de integración de categorías o puestos de trabajo.

En esta sede tienen su indiscutible influencia los convenios estatales del sector, por cuanto proceden a perfilar los caracteres de una clasificación profesional que se expresa con la clara intencionalidad de que sirva de referente operativo a la hora de negociar el sistema clasificatorio entre las distintas empresas acogidas bajo su ámbito de aplicación. Así sucede particularmente con los convenios colectivos estatales del sector de Prensa, diaria y no diaria, cuyas directrices en materia de clasificación profesional vienen siendo por lo general extensamente reproducidas entre los convenios de empresas editoriales, especialmente las de grandes dimensiones.

En concreto, tales convenios sectoriales proceden a efectuar una ordenación jurídica del sistema de clasificación profesional que gira en torno al grupo profesional, conforme a los criterios mencionados en el art.22 del ET, esto es, aptitudes profesionales, titulaciones y cometido general de la prestación. Aun cuando posteriormente se concreten los términos funcionales utilizados para la caracterización del grupo profesional en tales convenios sectoriales (y su mayor o menor acogida entre los de empresa incluidos bajo sus respectivos campos de aplicación), debe ahora apuntarse la novedad que presentan sus esquemas de ordenación por grupos, en sustitución de uno anterior basado esencialmente en categorías, cual es la incorporación del área de actividad como elemento organizativo y clasificatorio, en la línea marcada por los sucesivos AINC. Es así cómo el área no aparece en estos convenios estatales del sector de prensa como un referente superior al grupo, tal y como se ha visto anteriormente en cierta práctica negocial. Es decir, no es un módulo funcional que acoja en su seno dos o más grupos profesionales, sino que por el contrario es una forma de organizar internamente los grupos en atención a sus características prestacionales. Tal y como por ejemplo se expresa el convenio nacional de Prensa diaria, las áreas de actividad son “agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional”. Como

tales, el convenio reseña el área técnica / producción, el área informativa / redacción y el área de gestión, quedando delimitadas conforme a rasgos generales de los puestos de trabajo que son específicos y propios de cada una de ellas.

Aparentemente, la utilización de esta agrupación organizativa como divisiones dentro de los grupos, únicamente tendría como finalidad una mas exacta adscripción funcional de los trabajadores (cual era el objetivo mencionado en los AINC) y una mas correcta definición de su posición en el esquema organizativo y retributivo, sin que ello conllevara una alteración de las coordenadas y exigencias conforme a las cuales puede efectuarse la movilidad funcional dentro o fuera del grupo. Sin embargo, estas áreas de actividad funcionan como módulos que permiten agrupar un tronco común de funciones o puestos de trabajo dentro de cada grupo, y en consecuencia delimitando las tareas equiparables a efectos de justificar la movilidad funcional, de ahí que los convenios estatales del sector de prensa declaren que, no obstante lo referenciado en torno a los grupos profesionales, “la movilidad funcional se podrá producir únicamente en las áreas de actividad”, de modo que “dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente”.

En consecuencia, la utilización de este concepto de áreas de actividad, como referente clasificatorio, tiene una entidad bien distinta de la mencionada en el apartado anterior respecto a la opción presentada por el convenio estatal de Artes Gráficas y aquellos otros de ámbito empresarial que asimismo utilizan el área como primer factor de ordenación. Si en estos últimos la referencia a dicho concepto tenía un componente esencialmente organizativo y de diferenciación de ámbitos productivos autónomos y/o diversificados, sin alterar aparentemente la estructura estática y dinámica de los grupos profesionales, en los casos en que se acoge el concepto de áreas de actividad en el sentido contemplado por los convenios nacionales del sector de Prensa, se utiliza como un elemento de subdivisión de los grupos, de modo que unas y otros se delimitan por la aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas mas representativas que desarrollen los trabajadores. En suma, se acude a los criterios utilizados por el ET en la definición del grupo profesional para hacer lo propio con esas denominadas “áreas”, lo que indiscutiblemente conlleva la delimitación de los nuevos y concretos contornos dentro de los cuales es posible efectuar la movilidad funcional.

Ahora bien, este esquema delimitado de clasificación, que introduce un sustancial cambio en la ordenación clasificatoria, al sustituir el sistema de categorías por éste de grupos profesionales y dentro de ellos la divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no se ha visto trasladado por lo general, y en la totalidad de sus términos, en los convenios incluidos dentro de su correspondiente ámbito funcional. Ciertamente es que se constatan indicios de cambio en algunos de los analizados, y su influencia es bien notoria en otros, hasta el extremo de poder apuntar cierta tendencia de aproximación hacia el modelo clasificatorio expresado en el sectorial estatal, pero en modo alguno puede hablarse de un proceso total y menos aun acabado por cuanto los convenios, fundamentalmente de empresa, están efectuando cierta clasificación profesional “a la carta” en la que, tomando claramente referencias propias del convenio estatal del sector, las acomodan a lo que no son mas que prácticas o inercias negociales en el modo de ordenar la propia clasificación profesional. Es así cómo se incluyen referencias a áreas actividad pero a modo de grupos profesionales o claramente en sustitución de los mismos, y procediendo a su vez a subdividir tales áreas en atención exclusivamente a categorías, cual es precisamente el modelo clasificatorio

presente en el convenio estatal del Comercio de Papel con un diseño de doble nivel áreas / categorías, que goza así de cierta influencia no solo en su propio ámbito funcional sino también por irradiación en algunos convenios del sector de Prensa, e incluso en el de Pastas y Papel cuyo convenio estatal expresa claramente un esquema fiel de grupos profesionales y categorías o puestos de trabajo.

No obstante, y a pesar de las variantes que ofrece un esquema funcional que gira primordialmente sobre grupos profesionales, tal y como expresan gran número de convenios de los sectores analizados, cabe a su vez efectuar diferenciaciones entre este género de convenios en atención al grado de definición y concreción con el que se perfila tal esquema, por referencia básicamente a la inclusión o no de factores de encuadramiento o delimitación de los grupos profesionales, y a la posible diversificación de los grupos en otros elementos organizativos.

Así, en primer lugar, y a la vista de los convenios que articulan sus esquemas funcionales en torno a los grupos profesionales, se detecta cierta resistencia a definirlos o al menos a precisar los factores o elementos causales que justifican el encuadramiento de las categorías o puestos de trabajo en cada uno de ellos. De hecho, entre los escasos convenios que incluyen nociones identificadoras del grupo profesional, suele reproducirse con carácter más o menos general el concepto que del mismo proporciona el art.22.3 del ET, aludiendo básicamente a que la clasificación por grupos se hace depender de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación²³⁰. Mas frecuente aparece la opción negocial de efectuar una simple mención nominativa a los grupos, sin definirlos ni genérica o específicamente en atención a su concreta delimitación funcional²³¹.

Junto a ello, la reiteración con la que al menos los grupos profesionales aparecen identificados nominativamente, contrasta con aquella práctica negocial consistente en expresarlos numéricamente²³², por irradiación básicamente de la expresión numeral de los niveles salariales, y que una vez mas impide la clarificación de los ámbitos de actividad a los que quedan referidos y con ello sus directas implicaciones en la práctica de la movilidad funcional. Por esta misma razón, se tratan de los convenios que más precisan un proceso de renovación y de actualización de sus estructuras profesionales acorde con los más clarificados márgenes de delimitación funcional, y no especialmente nominativa, con los que se diseñan los sistemas de clasificación profesional en los convenios sectoriales de ámbito nacional.

Y en segundo lugar, y atendiendo a las posibles diversificaciones organizativas dentro de los grupos profesionales, el mayor porcentaje de convenios de los sectores

230.- Corporación de Medios de Andalucía [BOJA 27 de abril de 2006]; Grafía, SA [BOCM 29 de mayo de 2008]

231.- Diario Jaén [BOE 5 de agosto de 2008], Gráficas Santamaría [BOHA 28 de junio de 2006]; Impresión de Prensa y Revistas [BOP Alicante 28 de julio de 2006]; La Opinión de A Coruña [BOP 2 de julio de 2007]; Papresa [BOP Guipúzcoa 21 de julio de 2004]

232.- Corporación de Medios de Andalucía [BOJA 27 de abril de 2006]; Editora Independiente de Medios de Navarra [BON 2 de junio de 2008]; El Mundo Deportivo [DOGC 27 de junio de 2008]; Grafía, SA [BOCM 29 de mayo de 2008]; Impresiones de Cataluña [DOGC 20 de noviembre de 2007]; Multiprensa y Mas, SL [BOE 20 de abril de 2007]; Papelera de Canarias, SA [BOP Sta. Cruz de Tenerife 8 de mayo de 2006]; SarrioPapel y Celulosas [BO Navarra 28 de agosto de 2007] utilizando tanto referencias numéricas como alfabéticas para diferenciar los grupos.

analizados que recurren a un esquema profesional sustentado sobre tales grupos lo diseñan conforme a dos escalones organizativos: el grupo y sus respectivas subdivisiones en categorías²³³. Un diseño de fácil recurso para aquellas empresas que tradicionalmente han tenido un sistema clasificatorio consistente en un listado de categorías o puestos de trabajo, y que simplifica en consecuencia el proceso de renovación o actualización hacia otro marcado por los grupos profesionales, especialmente en el sector de prensa, donde están muy marcados y particularizados los ámbitos de actividad (redacción, administración, talleres, etc.).

Dentro de estos esquemas funcionales debe en cualquier caso incluirse aquellos diseñados por convenios que optan por diferenciar, bajo los grupos, no ya tanto categorías sino otras identificaciones funcionales. Partiendo pues de la propia habilitación del art.22 del ET cuando alude, como posibles divisiones organizativas del grupo profesional a categorías, pero también a funciones o especialidades profesionales, no es de extrañar en consecuencia cierta diversidad negocial, siquiera terminológica o nominativa, para identificar las subdivisiones de los grupos, distintas de las categorías, aun cuando cumpliendo igual función que éstas²³⁴.

Junto a este tipo de estructura funcional de primer grado (categorías, funciones o niveles por grupos profesionales) también se observan sistemas clasificatorios con subdivisiones intermedias entre los grupos y las categorías profesionales, en ocasiones no especialmente clarificadas, por cuanto no aparecen identificadas de forma expresa como subgrupos o niveles profesionales, y que finalmente no cumplen mas función que la de aparecer, aun con cierta imprecisión o ambigüedad, como elementos organizativos de diferenciación de las correspondientes categorías. Sucede así por ejemplo en el Convenio de la Editorial Andaluza de Periódicos Independientes²³⁵ del que se extrae el siguiente extracto:

“La clasificación del personal con arreglo a sus grupos y categorías profesionales se atenderá a la consignada en el presente Convenio

1. Personal de Redacción
 - Grupo profesional: Rango Primero*
 - Jefe de Sección y Jefe de Área
 - Redactor Senior
 - Grupo profesional: Rango Segundo:*
 - Redactor A
 - Redactor B
 - Grupo profesional: Rango Tercero*
 - Ayudante de Redacción
 - Grupos profesionales de apoyo a Redacción:*
 - Infógrafo
 - Fotógrafo
 - Documentalista

233.- Diario AS, SL [BOE 24 de septiembre de 2007]; Ediciones Reunidas [BOE 16 de enero de 2008]; Fabrica Nacional de Moneda y Timbre [BOE 28 de julio de 2006]; La Voz de Galicia [BOE 16 de septiembre de 2008]; Papresa [BOP Guipúzcoa 21 de julio de 2004]; La Opinión de Murcia [BORM 21 de abril de 2008]

234.- Así por ejemplo el convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón [BO Aragón 19 de febrero de 2003], en el que cada grupo abarca lo que se denominan como “niveles profesionales” (a modo de categorías profesionales)

235.- [BO Sevilla 9 de julio de 2008]. Valga también como ejemplo el convenio de Corporación de Medios de Extremadura [DOE 14 de agosto de 2007], subdividiendo el grupo profesional “Administración y comercial”, en “departamento administrativo-financiero”, “secretarías de dirección” y “departamento comercial”, cada uno de los cuales acoge diversas categorías.

Otro Personal de Apoyo a Redacción:

- Informático
- Jefe de Informática
- Informático
- Secretario/a de Redacción
- Ordenanzas

3.2.- Estructuras funcionales basadas en categorías profesionales

Indiscutiblemente es la agrupación de categorías profesionales en áreas y/o grupos la que marca la tendencia de los convenios, fundamentalmente de ámbito empresarial, entre los sectores analizados, siquiera de forma implícita o aparente ante esa más que frecuente opción negocial de listar las categorías, funciones o puestos bajo divisiones organizativas que carecen de una clara especificación nominativa y funcional.

Frente a esta tendencia prácticamente generalizada, resultan pues minoritarios los convenios que se limitan a efectuar un listado de categorías, sin inserción o agrupación en áreas, grupos o niveles profesionales. Una opción que suele venir acompañada por una ausencia de delimitación o definición de la clasificación profesional en el grueso del convenio, para quedar básicamente relegada a una simple enumeración de las categorías en las tablas salariales. Se trata pues de supuestos convencionales que reproducen fielmente una tradicional división de categorías en función de puestos y asignación retributiva, e incluso reiterativa en sucesivas negociaciones del convenio empresarial en cuestión, como así sucede a título ejemplificativo en el Convenio de Ediciones Intercomarcales²³⁶ en el que como anexo salarial se expresa el siguiente listado de categorías profesionales a las que se les asigna la correspondiente retribución:

Técnico Superior
Redactor e jefe
Técnico medio
Redactor
Técnico
Ayudante de primer
Oficial de primera
Ayudante de segunda
Oficial de segunda
Ayudante de tercer
Oficial de tercer
Auxiliar
Promotor
Aprendiz

236.- DOGC 8 de marzo de 2006. Ejemplos de convenios que recogen meros listados de categorías, básicamente en tablas salariales, sin agrupación ni distinción alguna entre ellos, son los de El Adelantado de Segovia [BOP Segovia 6 de febrero de 2006]; Ediciones B, SA [BOE 11 de septiembre de 2007]; Cartonajes Jabar [BOHA 23 de mayo de 2007]; Gráficas Integradas, SA [BOCM 29 de mayo de 2008]

Dentro de esta opción negocial de seguir estructurando el esquema funcional en base fundamentalmente a las categorías profesionales, debe incluirse aquellos convenios que listan categorías profesionales pero diversificadas bajo menciones genéricas sin especificar su naturaleza, o incluso con divisiones intermedias, y que da por tanto una apariencia de ordenación artificial, con el fin de intentar expresar una especie de agrupación funcional, por cuanto tales listados aparecen en anexos retributivos sin que se acompañen de una clarificación textual de dicho esquema clasificatorio²³⁷.

3.3.- Otras estructuras funcionales con variaciones clasificatorias

Cabría aquí siquiera mencionar las singularidades que presentan algunos convenios que se alejan claramente de esquemas funcionales diseñados bajo grupos, áreas, categorías o niveles profesionales. Posiblemente los elementos clasificatorios que incorporan estos puntuales convenios cumplan igual función que aquellos en cuanto a la ordenación y agrupación de cometidos y funciones en la empresa. Sin embargo, la falta de definición y especificación de las menciones que en dichos convenios se utilizan para sistematizar la clasificación profesional expresan cuanto menos cierta opacidad estructural y con ello escasa clarificación de los términos en los que habría de desarrollarse la promoción profesional en el seno de la empresa y la propia movilidad funcional conforme los perfiles definitorios del ET.

Ejemplo paradigmático de este género minoritario de convenios es el de La Vanguardia [BOE 9.6.2008] donde inicialmente se expresan cinco “empleos” en los que se clasificaría el personal [personal técnico; personal de redacción; personal administrativo; personal subalterno; personal operario] Aparentemente, y a la vista de la definición que reciben estos empleos, podría fácilmente concluirse en su funcionalidad como áreas de actividad o como grupos profesionales²³⁸, si no fuera porque en el seno de alguno de tales empleos se procede a diferenciar lo que se mencionan como “áreas”, y a su vez, dentro de ellas, diferentes “secciones” o incluso a veces denominadas como “grupos profesionales” para acoger así finalmente distintas categorías profesionales²³⁹.

237.- Es el caso por ejemplo del convenio de ABC, SL [BOE 17 de noviembre de 2006], listando las categorías bajo las menciones de “Técnicos y Redacción”, “Administración y Subalternos”, y “Talleres”. Asimismo, entre otros convenios con listados retributivos de categorías profesionales bajo agrupaciones sin especificar, pueden citarse los de Bilbao Editorial Producciones [BOP Biskaia 11 de diciembre de 2006]; Celta de Artes Gráficas [DOG 17 de enero de 2006]; La Opinión de Tenerife [BOP Sta. Cruz de Tenerife 22 de febrero de 2006]; Nueva Rioja, SA [BO La Rioja 16 de marzo de 2006]; Sociedad Vascongada de Publicaciones [BOP Guipúzcoa 20 de marzo de 2007]

238.- Así, por ejemplo, se define el “Personal Técnico” como “aquellos que, poseyendo un título universitario o de Escuela Especialista del Estado, desempeñan funciones para las que han sido contratados en virtud del título que les faculta para las mismas. Queda igualmente incluido en este grupo el personal que, sin poseer título facultativo, desempeña dentro de la empresa funciones artísticas o literarias o técnicas distintas y contrapuestas a las meramente burocráticas del personal administrativo y a las de orden mecánico y material de los obreros”.

239.- En concreto, el empleo “Personal Operario” se subdivide en varias “Áreas” (Composición; Producción diario; Rotativas; Fotografía; Grabado; Manipulado; Especialistas; y Peones), y entre por ejemplo la de “Producción Diario”, se distinguen distintas “Secciones” (de “Rotativas Ofiset y Tipográficas; Cierre; Planchas; Rotativas de Huecograbado; etc.), acogiendo cada una de ellas distintas categorías o funciones, excepto en una ocasión en que en lugar de Sección utiliza la denominación “Grupo Profesional Reparación y Montaje”.

4.- IDENTIFICACIONES FUNCIONALES DE LOS ELEMENTOS CLASIFICATORIOS

Ya el AINC de 2004, recogiendo lo apuntado en textos anteriores, insistía en que los convenios colectivos sectoriales fijaran criterios para la definición de la clasificación profesional, en ese proceso de sustitución de categorías por grupos profesionales, acudiendo a factores como la autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc. Especialmente, los últimos AINC 2005 y 2007 inciden en la necesidad de incluir referencias formativas en relación con la clasificación, movilidad, promoción y planificación de las carreras,

Sin embargo, éste es uno de los mayores retos al que se enfrentan los negociadores, es decir, conseguir el mayor consenso posible en relación a la definición de las cualificaciones propias de cada sector, a la identificación de los perfiles profesionales y al contenido de los mismos. Precisamente, el cambio del sistema clasificatorio puede provocar algunas disfunciones, haciendo por ejemplo que un trabajador adscrito a una categoría profesional determinada pase a realizar distintas funciones y tareas que son propias de un área funcional diferente en el que se encuadra según el nuevo sistema de clasificación profesional. Es por ello que se hace especialmente relevante proceder a la definición de las distintas funciones, puestos o categorías, y que todas o la gran mayoría de las funciones o tareas que se realicen estén incluidas entre las actividades propias del grupo o área funcional, a su vez definidos específicamente. Y éste es un reto que han afrontado con mayor o menor éxito de forma particular aquellos convenios que han procedido a renovar el sistema de clasificación profesional, tomando como eje central ya no tanto las categorías sino los grupos, áreas o niveles.

Ahora bien, el modo de proceder de los convenios, fundamentalmente de empresa, a la hora de definir los respectivos referentes funcionales en los que se descompone cada particular sistema de clasificación pactada, en gran medida viene determinado o influenciado por la opción efectuada desde el convenio estatal del sector de referencia. Así, no es de extrañar que algunos convenios de empresa, que tienen como referente el convenio estatal de Artes Gráficas, no expresaran hasta el momento los factores de identificación o encuadramiento de sus elementos clasificatorios, habida cuenta de la carencia que al respecto hacía gala dicho convenio estatal. Y se señala que hasta el momento precisamente por el cambio operado en el mismo con ese nuevo sistema clasificatorio aplicable a partir del 1 de enero de 2009 y en el que se incluye una concreta definición de las áreas, grupos y niveles que lo conforman, así como de los factores de encuadramiento utilizados. Un referente que en consecuencia puede tener cierta influencia también en tal sentido para posteriores convenios negociados en los ámbitos empresariales de afectación. Asimismo, los convenios estatales del sector de Prensa, tanto diaria como no diaria, aportan claras indicaciones sobre definiciones y factores de encuadramiento, que de hecho han tenido cierto predicamento en convenios empresariales dentro de dicho sector. De esta opción definitoria y clarificadora, por lo que se refiere a la identificación funcional de la clasificación, se desmarcan los convenios estatales de Pastas, Papel y Cartón, y de Ciclo de Comercio del Papel y Artes

Gráficas, lo que sin duda también explica la ausencia generalizada de indicación alguna en tal sentido entre sus ámbitos empresariales.

Así pues, ante la propia diversidad que presentan los convenios sectoriales, no es de extrañar que la misma se reproduzca entre los de empresa. De hecho, y como ya se apuntó con anterioridad, no resulta del todo extraño encontrar convenios de los sectores analizados que se limitan a incorporar, bien entre su articulado o bien en anexos o tablas salariales, listados de categorías, puestos o funciones, agrupadas bajo áreas, grupos o menciones sin identificar, que sin embargo adolecen de una total opacidad funcional por cuanto no se expresa en el propio convenio ni los criterios de encuadramiento y clasificación, ni la identificación funcional de cada uno de los elementos en que se descompone la concreta estructura profesional diseñada.

Frente a este tipo de opción negocial se encuentra aquella mas frecuente en el que con mayor o menor desarrollo, se procede a caracterizar funcionalmente algunos o todos los elementos que conforman el diseño profesional, a la vez que se especifican y definen los criterios de encuadramiento, de ahí la idoneidad de diferenciar la variedad que al respecto presentan los convenios de los sectores analizados y fundamentalmente en atención a los criterios utilizados para tal identificación funcional.

(A).- En primer lugar, destacan aquellos convenios que expresan un importante esfuerzo definitorio de todos los elementos sobre los que se estructura la clasificación profesional, comenzando por la identificación funcional de sus principales factores clasificatorios: el área de actividad y/o el grupo profesional.

Dentro de este género de convenios, se incluyen pues aquellos en los que el área actúa a modo de grupo profesional, tanto por cierta intercambiabilidad nominativa entre tales elementos, como por la aparición de las áreas como subdivisiones de los propios grupos. Por ello quedan al margen aquellos otros convenios en los que se sigue la estela del Convenio Estatal de Artes Gráficas identificando las áreas como agrupaciones organizativas acomodadas a subsectores de actividad claramente identificadas en el seno de la empresa, y a los que ya se dedicó el correspondiente análisis en apartados anteriores.

Bajo esta consideración, a la hora de expresar los criterios de definición y delimitación de áreas y/o grupos profesionales, se denota cierta tendencia negocial, mas o menos generalizada, por el recurso a criterios funcionales, es decir, mediante expresión del tipo de tareas en el que participan los trabajadores adscritos, o lo que es lo mismo, “el contenido general de la prestación” al que se refiere el art.22 ET. En este sentido merece cuanto menos destacar el ejemplo que ofrece el convenio de Ediciones Primera Plana²⁴⁰, a la hora de definir funcionalmente las áreas de actividad que identifica como primer elemento clasificatorio:

240.- BOE 18 de abril de 2007. Referencias funcionales en la delimitación de las áreas de actividad se encuentran también en los convenios de Corporación de Medios de Murcia, SA (periódico “La Verdad”) [BOE 2 de julio de 2007]; Corporación de Medios de Andalucía [BOJA 27 de abril de 2006]; Ediciones Intelige, SL [BOCM 20 de marzo de 2007]; Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón [DOGV 19 de octubre de 2006]; Editora de Medios de Castilla y León, SA (Edical) [BOP Valladolid 26 de junio de 2007]; Editorial del Pueblo Vasco [BOPV 14 de diciembre de 2006]; Grafía, SA [BOCM 29 de mayo de 2008]; Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones, SL [BOE 31 de enero de 2007]; Impresiones de Cataluña [DOGC 20 de noviembre de 2007]; Prensa del Suroeste, SL [BORM 21 de abril de 2007];

Artículo 18. Definición de tareas por áreas de actividad.

a) Técnicos.– Son aquellos que, poseyendo un título del grado correspondiente, han sido contratados en virtud del mismo, para cumplir las tareas a las que su titularidad les faculta de manera normal y regular. Queda igualmente incluido en este grupo el personal que, sin poseer título facultativo, desempeña dentro de la Empresa funciones artísticas, literarias o técnicas distintas y contrapuestas a las meramente burocráticas del personal administrativo, a las redaccionales y a las de orden mecánico y material de los operarios.

b) Redacción.– Es el personal que a las órdenes del Director del Periódico de Catalunya y de acuerdo con las normas y organización del trabajo que él mismo establece, crea, selecciona, prepara, redacta, edita, traduce o confecciona la información. El personal con contrato a tiempo completo adscrito a esta área se entenderá que tiene dedicación exclusiva excepto en aquellos casos autorizados por la Dirección.

c) Administración.– Son aquellos que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones de oficina y despacho incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el control administrativo de la Empresa. Asimismo, se incluyen en este grupo las actividades sean o no comerciales propias de la Publicidad, Distribución y Ventas.

d) Talleres.– Son aquellos que ejercitan trabajos de orden mecánico, material o manual, comprendiendo las ramas de oficios típicos y específicos de Prensa, en sus áreas de Composición, Montaje, Reproducción e Impresión. Dentro de este apartado se incluyen los equipos informáticos con dedicación a estas áreas.

e) Servicios.– Son aquellos que realizan las funciones encaminadas a facilitar el trabajo del resto del personal, como asimismo, los de Vigilancia e Inspección, sin más responsabilidad que la propia de su cargo.

f) Mantenimiento.– Son aquellos que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan las reparaciones de las distintas máquinas e instalaciones de la Empresa.

g) Manipulados y Cierre.– Son aquellos que realizan el conjunto de operaciones necesarias para el acabado total de la publicación, incluyendo el control físico de manipulación y cierre.

La misma frecuencia en recurrir básicamente a criterios funcionales de delimitación se observa en aquellos convenios que construyen sus esquemas clasificatorios en torno a los grupos profesionales²⁴¹. Ahora bien, tanto para definir estos como para delimitar en su caso las áreas de actividad, se detecta cierta práctica negocial, aun minoritaria, que acoge no solo criterios estrictamente funcionales, sino también otros de orden objetivo que expresan determinadas habilidades, aptitudes, capacitación o exigencias requeridas para la concreta prestación laboral. Es así que se alude a conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad, como los que modulan la adscripción de los trabajadores a los correspondientes elementos clasificatorios (grupos, áreas e incluso categorías). De hecho, dentro de esta opción negocial son mayoritarios los convenios que utilizan una combinación de unos y otros criterios²⁴², y con ello una mas que cercanía definitoria a la que se expresa en el art.22 del ET para identificar al grupo profesional, especialmente entre los convenios del sector de prensa, ante la influencia notoria que están teniendo en dicho sentido los respectivos convenios estatales (tanto de prensa diaria como no diaria) que definen expresamente los factores objetivos de encuadramiento del personal, tal y como se recogen a continuación:

Recoletos Grupo de Comunicación, SA [BOE 11 de enero de 2006]; Unidad Editorial, SA [BOE 31 de octubre de 2005]

241.- Entre otros, convenios de ABC de Castilla-La Mancha [BOP Toledo 12 de diciembre de 2005]; El Comercio [BOPA 18 de enero de 2007]; Editorial Iparaguirre [BOPV 16 de octubre de 2007]; El Progreso de Lugo [BOP 31 de enero de 2008]; La Voz de Avilés [BOPA 26 de enero de 2008]

242.- Como ejemplos de convenios con recurso a una combinación de criterios funcionales y objetivos a la hora de delimitar la adscripción a áreas de actividad, pueden citarse los de El Diario de Cádiz [BOP 23 de mayo de 2006]; Multiprensa y Mas, SL [BOE 20 de abril de 2007]; Promociones y Ediciones Culturales, SA (Pecsa) [BOP Castellón 16 de octubre de 2007]. El mismo recurso, tratándose de la delimitación de grupos profesionales, se encuentra en los convenios de Diario AS, SL [BOE 24 de septiembre de 2007]; Diario de Burgos, SA [BOP 7 de febrero de 2008]; Editorial Prensa Asturiana [BOPA 1 de septiembre de 2007]; Impresiones de Cataluña [DOGC 20 de noviembre de 2007]; La Opinión de Murcia [BORM 21 de abril de 2008]; Prensa Malagueña [BOP Málaga 16 de noviembre de 2007]

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, serán los establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

3.1. Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial.

Este factor se integra por:

— Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

— Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación

3.2. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

3.3. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

3.4. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

3.5. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

3.6. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La particular acogida de tales criterios en la delimitación del grupo profesional y en la adscripción del personal a los mismos está dando lugar a una diversidad expresiva entre los convenios del sector que va desde una mera referencia a titulaciones, formación o experiencia, añadida a criterios básicamente funcionales de definición, pasando por inclusiones significativas en determinados grupos de criterios de autonomía o responsabilidad, hasta incluso una mas que detallada simbiosis entre los cometidos generales del grupo y los factores objetivos de requerida presencia en el cumplimiento de los mismos, cual es precisamente el ejemplo que, por su interés, ofrece el convenio de la empresa Grafía, SA [BOCM 29 de mayo de 2005] y del que aquí se reproduce un pequeño extracto de su particular método definidor.

Grupo profesional 3

Criterios generales.—Funciones que consisten en la realización de tareas complejas pero homogéneas que con autonomía, responsabilidad y autoridad en ausencia de su superior de la sección a la que pertenece, exigen un contenido intelectual determinado y específico al puesto, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones particulares y dependientes de los responsables de cada sección, aplicando su criterio tanto profesional como técnico. Conocimiento profundo de las herramientas de trabajo de diseño gráfico, con dominio de distintos lenguajes de programación, con capacidad creativa sujeta a aprobación del superior y coordinar y asignar funciones en un proyecto determinado, asignado por su superior inmediato (diseñadores senior “B”).

Formación.—Titulación universitaria superior específica para el desempeño de su profesión o bien de grado medio complementada con dilatada experiencia profesional en el medio.

Ejemplos.—En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

1. Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas de un conjunto de trabajadores dentro de cada sección de la empresa, en ausencia del responsable directo del departamento o sección.

2. Labores de coordinación y supervisión de recursos humanos y técnicos de un departamento concreto para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera, en ausencia del responsable directo del departamento o sección.

3. Labores que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico en cualquier tipo de soporte, ya sea de papel o digital y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático, con autonomía y capacidad de mando sobre el resto del personal de la sección en ausencia del responsable del departamento o sección.

(...)

No obstante, a pesar de este esfuerzo definidor que como línea de tendencia merece ser destacada, es de promover una mayor definición de la clasificación profesional que evite imprecisiones y aleatoriedades conscientemente buscadas con el fin de posibilitar un amplio margen empresarial de designación y movilidad funcional. Es en pro de la seguridad jurídica y funcional de los trabajadores que debe procederse a

una mejor definición de grupos o áreas de actividad cuando aparecen sin elementos algunos de referencia clara sobre los factores de adscripción²⁴³. Y con la misma intencionalidad habría de evitarse en cualquier caso previsiones como la contenida en el convenio del Diario AS²⁴⁴ que recoge un grupo profesional excesivamente abierto y escasamente definido. En concreto, el “Grupo del personal complementario general” es definido como el integrante de profesionales que desempeñen funciones no comprendidas en ningún otro, pero a los que se les exige un título universitario de grado superior o medio, de modo que tales profesionales desarrollarán “funciones propias de su titulación académica, que no son clasificables en otras categorías profesionales”.

(B) En segundo lugar, debe destacarse aquellos convenios cuyo esfuerzo definidor no se limita tan solo a especificar los criterios de delimitación y adscripción de áreas y/o grupos, sino que también utilizan dichos criterios, en su caso conjuntamente con otros, para la definición material de las distintas categorías, niveles, funciones o puestos de trabajo de encuadramiento.

De hecho, trasladando el análisis desde áreas y/o grupos a las categorías profesionales, las líneas de definición de éstas distan de poder ser reconducidas a una caracterización más o menos homogénea o uniforme. En la identificación funcional de las distintas categorías profesionales influye no solo la correspondiente actividad de la empresa a la hora de especificar los concretos cometidos laborales en que se descompone la totalidad del proceso productivo, sino también la propia inercia negocial en circunscribir unas funciones más o menos genéricas. Mas aun, la mayor o menor definición funcional de las categorías laborales en un convenio colectivo, cualquiera que fuera éste, no es mas que el resultado de un proceso negocial en el que, por un lado, la parte social pretende por lo general concretar al máximo las funciones para evitar que la movilidad y la polivalencia sea interpretada de forma flexible por parte de la dirección de la empresa; mientras que, por otro lado, es precisamente la empresa la que tiene especial interés en que la ordenación clasificatoria quede lo mas abierta posible para ajustarse a las necesidades que en cada momento se requieran.

Consiguientemente la tónica imperante entre los convenios de los sectores analizados no es en modo alguna unívoca o unidireccional, observándose distinta articulación de las categorías conforme a criterios tanto tradicionales de definición de los específicos cometidos funcionales del puesto de trabajo al que aun en ocasiones se circunscriben²⁴⁵, como otros de naturaleza mas flexible al abarcar referentes relativos a experiencia, titulación o competencia profesionales como factores de caracterización de las respectivas categorías

243.- Como así sucede por ejemplo en el convenio de la empresa Komunikabideak Inprimatzejo Elakartea, SA [BOP Guipúzcoa 9 de noviembre de 2007] cuando define el área de “Administración y gestión” como aquel que “comprende a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la gestión administrativa y económica de la empresa...”; o el área de “Producción” en el que están incluidos “aquellos trabajadores que desempeñan su actividad en la producción propia de la empresa”.

244.- Diario AS, SL [BOE 24 de septiembre de 2007]

245.- Tal es la opción detectada en algunos convenios, como los de ABC de Castilla-La Mancha [BOP Toledo 12 de diciembre de 2005]; Artes Gráficas de Baleares, SL [BOIB 24 de febrero de 2005] y Ediciones Deportivas Catalanas [DOGC 27 de junio de 2008]

De hecho, la mayoría de los convenios que proceden a definir las categorías profesionales o funciones en que descomponen el sistema de clasificación, recurren en gran medida a elementos funcionales, precisando pues los contenidos generales de identificación de la prestación laboral concreta, pero añadiendo aquellos otros objetivos que han servido por lo general para la adscripción por áreas o grupos profesionales. Valga como muestra la definición que el convenio de la empresa Charchidea²⁴⁶ ofrece para las categorías correspondientes al personal administrativo:

“Oficial de 1ª. Es la persona con un sector de tareas a su cargo que con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a su cargo, ejecuta, bajo la dependencia del jefe, una o varias de las siguientes funciones: manejo y custodia de los caudales principales de la empresa; planteamiento, cálculo, extensión de facturas complejas; realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia y exijan, a la misma persona, análisis y concusiones, imputaciones contables a nivel equivalente a la de libros oficiales de comercio; redacción de correspondencia, con plena iniciativa, en asuntos que excedan a los de mero trámite (...)

Oficial de 2ª. Es la persona que, con una iniciativa a la subordinación de otras categorías superiores, si las hubiese, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: estadísticas y contabilidad que requieren cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; redacción y correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite (...)

Auxiliar. Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y, en general repetitivas, como son a título orientativo: los trabajos de mecanografía realizados con pulcritud y corrección; la facturación simple que no requiera muchos cálculos; búsqueda y clasificación en ficheros y archivos, que solo precisan simples anotaciones preestablecidas y otras similares“.

De entre los convenios que siguen esta opción de clara demarcación funcional de las categorías profesionales, pueden extraerse dos notas más o menos comunes; por un lado, que a pesar de ese mayor esfuerzo negocial en la definición de las distintas funciones acogidas bajo cada particular categoría, suelen ser las correspondientes al grupo de personal técnico las que sufren de una cierta imprecisión definitoria, quizás por constituir con carácter general el grupo de trabajadores con mayores responsabilidades jerárquicas y respecto de los que, en consecuencia, se mantiene su definición deliberadamente abierta para permitir, en su caso, una posterior y puntual concreción, aunque sin embargo son aquellas categorías que más reciben referencias definitorias referidas a mando, responsabilidad, autonomía, etc.. Y por otro lado, que cuanto más amplia sea la clasificación profesional expresada en el convenio, medida en una notoria diferenciación en grupos y en una gran diversidad de categorías, mayor y más detallada resulta la definición de funciones propias de cada una de ellas.

Junto a ello, estas preferencias negociales de desarrollar funcionalmente las categorías o funciones, posiblemente resulten debidas en gran parte al efecto de irradiación desde los convenios nacionales que expresan tal grado de identificación funcional, especialmente los del sector de Prensa y en menor medida en los de Artes

246.- Convenio de Charchidea, SL [BOP Pontevedra 10 de noviembre de 2006]. En esta misma línea de recurrir a criterios funcionales y objetivos de definición de categorías, especialmente en las correspondientes al grupo de Técnicos, pueden citarse los convenios de Ediciones Primera Plana (Grupo Zeta) [BOE 18 de abril de 2007]; Corporación de Medios de Murcia, SA (Periódico La Verdad) [BOE 2 de julio de 2007]; La Vanguardia Ediciones, SL [BOE 9 de junio de 2008]; Editora Independiente de Medios de Navarra [BON 2 de junio de 2008]; Editora Malagueña de Publicaciones, SL [BOP Málaga 12 de mayo de 2005]; Editorial Prensa Canaria [BOP Las Palmas 14 de julio de 2006]; Gallego de Editoriales [DOG 4 de julio de 2006]; Papresa [BOP Guipuzcoa 21 de julio de 2004]; Printer Industria Gráfica [DOGC 5 de diciembre de 2005]

Gráficas, si bien una vez más es de esperar cierta influencia del mismo cara al futuro a la vista de que en el convenio nacional se precisan igualmente los criterios para determinar los niveles profesionales que, en sustitución de las categorías, se delimitan bajo cada grupo profesional²⁴⁷.

Precisamente es pues esta opción de combinar criterios funcionales y objetivos en la definición de las categorías profesionales la que se apunta, y desde aquí defiende, como la más idónea en el futuro negociado de los sectores analizados, por cuanto permite conocer exactamente no solo los tipos de trabajo o actividad a desarrollar conforme a cada categoría, sino también, y de especial importancia, el nivel de exigencia prestacional que se imprime particularmente por cada categoría profesional, lo que a su vez permitiría, por un lado, una adecuada y transparente valoración de cada puesto de trabajo, con reflejos en una correspondiente asignación retributiva de carácter neutro, y por otro lado una delimitación, bajo contornos claros y precisos, de decisiones de movilidad funcional y de sistemas de ascenso y promoción.

(C) Y finalmente restaría por mencionar aquella otra alternativa negociada en la que el convenio no incorpora mención alguna definitoria de sus elementos clasificatorios, ni de áreas o grupos, ni de las categorías o puestos de trabajo en que pudieran descomponerse.

Entrarían dentro de este grupo de convenios un amplio abanico de opciones que incluye tanto aquellos que no contienen referencia alguna a sistemas clasificatorios (a los que ya se aludió en apartados anteriores), como los que definen funcionalmente los principales elementos clasificatorios (áreas o grupos) pero no hacen lo mismo con las categorías enunciadas como subdivisiones de aquellos²⁴⁸, pasando por los que aun diseñando un esquema clasificatorio, no proceden a definir funcional o materialmente los distintos elementos que lo componen²⁴⁹.

En alguna ocasión la falta de delimitación funcional de los elementos clasificatorios se justifica en el propio convenio bien en su constancia en determinados

247.- Concretamente, el art.6.1.1 del texto aplicativo a partir del 1 de enero de 2008 se señala expresamente que en la determinación de los niveles profesionales que se encuadran en los respectivos grupos, “se atenderá a la prestación de servicios efectiva, y de forma combinada, tanto al dominio efectivo de las funciones y tecnología propias del grupo profesional, como a los diferentes grados de responsabilidad, dependencia y autonomía. Se entiende por tecnología el conjunto de los instrumentos y procedimientos industriales empleados en cada uno de los grupos establecidos en el presente convenio. Se entiende por responsabilidad el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos. Se entiende por iniciativa el grado de sujeción funcional en el desempeño de tareas o funciones desarrolladas. Se entiende por autonomía el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan”.

248- Como es el supuesto del convenio de Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones, SAL [BOE 31 de enero de 2007]; Decotec Printing [DOGC 17 de abril de 2008]; Ediciones Intelige, SL [BOCM 20 de marzo de 2007]

249.- Así por ejemplo los convenios de Ediciones Reunidas, SA [BOE 16 de enero de 2008]; Grupo Amcor Flexibles Hispania [BOE 9 de abril de 2008]; Cartonajes Vir, SA [BOPA 30 de septiembre de 2006]; Diario de Girona [DOGC 20 de noviembre de 2007]; Diario Segre [DOGC 16 de enero de 2008]; La Región, SA [BOE 3 de mayo de 2007]. Ediciones Intercomarcales [DOGC 8 de marzo de 2006]; Editorial Cantabria [BOC 24 de mayo de 2007];

acuerdos o textos de régimen interior²⁵⁰, o bien un compromiso de próxima definición de los mismos²⁵¹. Ausencias que también podrían quedar explicadas implícitamente en base a la remisión que se hace desde el propio convenio al del sector de aplicación ya sea con carácter general, para lo no previsto, o bien específicamente en materia de clasificación profesional.

En todo caso, y en relación a este grupo de convenios, es precisamente donde puede advertirse una clara tendencia en los últimos años, hasta el punto de que han pasado de constituir la práctica generalizada a ser realmente minoritarios los convenios que no definen los criterios de definición y asignación profesional, lo que pudiera interpretarse como una aparente y primigenia resistencia de los sujetos negociadores a adaptar o redefinir las distintas funciones de actividad en el interior de la empresa. Posiblemente ello se deba también a la dificultad intrínseca de abordar la temática de la correcta valoración de los puestos de trabajo, como sistema de determinación de los criterios de identificación de los mismos y de la correspondiente asignación retributiva. La introducción de elementos correspondientes a la organización científica del trabajo en los sistemas clasificatorios resulta ser un elemento de especial complejidad que puede estar condicionando la actitud reacia de los sujetos negociadores a la hora de afrontar en su caso un sistema de valoración de puestos de trabajo conforme a criterios de identificación de sus exigencias, funciones y cometidos.

En este sentido, no debe dejar de mencionarse, una vez más, la posible intencionalidad de impulso para afrontar este reto negocial que imprime al menos el nuevo sistema clasificatorio del convenio estatal de Artes Gráficas y su imperiosa declaración dirigida a las empresas incluidas en su ámbito funcional a clasificar a su personal en base a los criterios contenidos en aquél.

5.- FLEXIBILIDAD O RIGIDEZ EN LA OPERATIVIDAD DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL PACTADA

Posiblemente, es por la propia falta de contornos precisos en la clasificación profesional que se denota, por una u otra vía, en la mayoría de los convenios analizados de este sector, que se explican determinadas previsiones contenidas en los correspondientes textos negociales que tienen como finalidad común aportar un margen de apertura y flexibilidad en la concreción y operatividad del sistema clasificatorio previsto.

250.- Es el caso del Correo de Andalucía [BO Sevilla 7 de julio de 2004], que en cuanto a la definición de las categorías y funciones se remite a unos acuerdos de 1987 (!). O el convenio de la Fabrica Nacional de Moneda y Timbre [BOE 28 de julio de 2006] donde se mencionan cinco grupos, pero remitiendo las “subclases” que integran cada grupo y la definición de las categorías profesionales a un anexo en el que tan solo se especifica que las definiciones de las categorías profesionales son las referidas “en los manuales de valoración entregados a los representantes de los trabajadores el 4 de mayo de 1989”!!

251.- Tal es el supuesto del Convenio de El País [BOE 9 de julio de 2008], declarando en una de sus disposiciones finales, que “ambas partes se comprometen a definir dentro del primer año de vigencia de este convenio las categorías profesionales que figuran en los Anexos I y II...” que no son más que tablas salariales sobre categorías agrupadas bajo menciones a “Área de Gestión” y “Área de Redacción”. Sin embargo, debe hacerse constar que tal disposición final, con el mismo redactado, ya aparecía en convenios anteriores desde el año 2002

A ello responde, en primer lugar, la que podría denominarse como cláusula de reserva enunciativa, es decir, aquella en la que se afirma que las definiciones de categorías o funciones y la misma clasificación funcional que aparezcan en el convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de la empresa de tener provistas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y la estructura de la empresa no lo requieren²⁵², lo que no es más que un seguimiento ciertamente generalizado de la misma directriz contenida en los Convenios Nacionales Sectoriales²⁵³.

En segundo lugar se encuentran las cláusulas expresas de polivalencia y movilidad. Se trata de cláusulas en las que se expresa la obligación de todo trabajador sometido al convenio de ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordene la empresa dentro de las funciones generales propias de su competencia o categoría profesional²⁵⁴, y en gran número de casos suelen acompañar a las cláusulas anteriormente indicadas.

Cierto es que la categoría profesional que corresponde a cada trabajador suele tener un contenido funcional amplio que le permite realizar diversos cometidos dentro de la empresa, de modo que en cumplimiento de directrices empresariales puede llegar a realizar ocasionalmente otros cometidos coincidentes con los de otra categoría. Y es esta misma consideración, que está en la base del poder del empresario de variación, la que se extiende igualmente en un sistema clasificatorio que gire sobre grupos profesionales, enmarcando estos los contornos de la “competencia” funcional del trabajador.

Por consiguiente, no son más que declaraciones de reafirmación de ese *ius variandi* empresarial, bien entendido que dentro de los límites de su ejercicio regular tal y como aquellos se delimitan en la ordenación estatutaria. Es decir, no deben entenderse nunca como obligaciones pactadas y asumidas por los trabajadores de admitir cualquier tipo de variación funcional, sino solo aquella que en esencia se encuentra diseñada en el ET y que en su caso se acogiera en el propio texto convencional. En todo caso resulta curioso detectar cómo este tipo de previsiones sobre movilidad o “polivalencia” aparecen especialmente en convenios de empresa de pequeña dimensión, casi justificando en este motivo la facultad del empresario de encomendar a los trabajadores cometidos de otras categorías o funciones.

252.- Convenios de ABC, SL [BOE 17 de noviembre de 2006]; Audiovisual Española 2000 (Periódico La Razón) [BOCM 20 de marzo de 2008]; Diario AS [BOE 24 de septiembre de 2007]; El Correo de Andalucía [BOP Sevilla 7 de julio de 2004]; Fábrica Nacional de Moneda y Timbre [BOE 28 de julio de 2006]; Empresa Carchidea, S.A. [BOP Pontevedra 10 de noviembre de 2006]; Diario de Córdoba [BOP 11 de mayo de 2007]; Diario El Comercio [BOPA 18 de enero de 2007]; Editorial Cantabria [BOC 24 de mayo de 2007]; Gráficas Terrassa [DOGC 17 de junio de 2008]; Impresiones de Cataluña [DOGC 20 de noviembre de 2007]; La Voz de Galicia [BOE 16 de septiembre de 2008]; SarrioPapel y Celulosas [BO Navarra 24 de agosto de 2007]

253.- Así, el otorgamiento a la clasificación pactada del calificativo de enunciativa aparece en los Convenios Nacionales de Artes Gráficas (art.6.0), del Comercio de Papel y Artes Gráficas (art.9), y el de Prensa Diaria (art.22).

254.- Convenios de Diario El País [BOE 9 de julio de 2008]; La Región [BOE 3 de mayo de 2007]; Editorial Extremadura [DOE 16 de abril de 2008]; Editorial Leoncio Rodríguez [BOP Sta. Cruz de Tenerife 24 de noviembre de 2006]; Diario El Comercio [BOPA 18 de enero de 2007]; El Correo de Andalucía [BOP Sevilla 7 de julio de 2004]; Gráficas Terrassa [DOGC 2 de septiembre de 2002]; Prensa Malagueña [BOP Málaga 16 de noviembre de 2007]; Editorial La Capital, S.L. [DOG 14 de mayo de 2008]

Ahora bien, mas difíciles de admitir, desde el punto de vista de su idoneidad y sobre todo de su corrección legal, son algunas previsiones detectadas en un par de convenios que confieren a la empresa una competencia que va mas allá de lo permisible por cuanto obvia toda intervención de la autonomía colectiva, ya sea a nivel de negociación o de acuerdo, sobre disposición y ordenación del sistema clasificatorio. En concreto, el convenio del Heraldo de Aragón²⁵⁵ expresamente señala que es facultad “exclusiva” de la Dirección de la empresa la definición y asignación de funciones y categorías por grupos profesionales. En esta misma línea, el Convenio de La Opinión de Tenerife²⁵⁶ declara que será la empresa la que vaya “creando” las categorías profesionales que en cada caso correspondan, en función de las necesidades de su organización y del desarrolla que la misma vaya teniendo durante la vigencia del convenio.

Frente a estas previsiones absolutamente aisladas, es posible destacar no obstante cierta preocupación de los negociadores por evitar que el esquema funcional de dentro de la organización productiva aparezca configurada como algo estático e inamovible, mas aun ante la circunstancia ya señalada de la notoria incidencia o afectación de las nuevas tecnologías en el sector de artes gráficas, papel o prensa.

De ahí la cada vez mayor frecuencia de convenios en los que se incluyen previsiones que, aun de distinta naturaleza y alcance, tienen como finalidad última configurar el sistema de clasificación profesional como un esquema en continua adaptación y renovación, especialmente ante la aparición de nuevas necesidades derivadas de los cambios tecnológicos, y convirtiendo en suma a empresario y representantes de los trabajadores en permanentes sujetos negociadores de procesos de renovación o actualización de categorías, puestos o funciones. Son convenios pues que apuestan claramente por la autonomía colectiva como fuente de creación, revisión o aplicación de nuevas clasificaciones o categorías profesionales.

En tal sentido, se encuentran, por un lado, aquellas referencias convencionales al modo de proceder ante la aparición de nuevas categorías o puestos de trabajo durante la vigencia del convenio, provocadas fundamentalmente por incorporación o adaptación de nuevas tecnologías. La importancia reviste pues, no solo en la misma previsión de tal circunstancia, sino también en el hecho de contemplar el instrumento que otorga en esencia dinamicidad a la clasificación profesional: el acuerdo puntual entre empresa y representantes del personal que defina y clasifique las nuevas categorías, funciones o puestos de trabajo que surgieran, o que proceda a revisar las ya existentes y previstas en el propio convenio. Cuando así se prevé, en la mayoría de los casos, es en el seno de la comisión paritaria del propio convenio donde se debe efectuar ese acuerdo de definición y encuadramiento profesional²⁵⁷, aunque también es posible detectar aquellos otros en los que tal competencia se remite directamente al acuerdo entre dirección y comité de

255. BOE 27 de octubre de 2003.

256.- BOP Sta. Cruz de Tenerife 22 de febrero de 2006.

257.- Convenios de Daniel Aguiló Panisello, SA (DAPSA) para el centro de Zaragoza [BOP Zaragoza 3 de mayo de 2003]; ABC, SL [BOE 17 de noviembre de 2006]; Ediciones Reunidas, SA [BOE 16 de enero de 2008]; Gallego de Editoriales [DOG 4 de julio de 2006]; Impresiones de Cataluña [DOGC 20 de noviembre de 2007]; La Vanguardia [BOE 9 de junio de 2008]; Printer Industria Gráfica [DOGC 5 de diciembre de 2005]; Recoletos Grupo de Comunicación, SA [BOE 11 de enero de 2006]; El Correo de Andalucía [BOP Sevilla 7 de julio de 2004], con la particularidad de prever, para el caso de no llegar al acuerdo dentro de la Comisión Paritaria, que las partes se someterían a la decisión que a tal efecto adoptara la autoridad laboral competente.

empresa²⁵⁸, o incluso a una decisión empresarial previo acuerdo del comité²⁵⁹. Este tipo de cláusulas de reenvíos a futuros acuerdos o negociaciones para la readaptación de la clasificación profesional no solo garantiza el adecuado soporte colectivo a la necesidad de incorporar o revisar elementos definitorios del sistema, sino también proporciona a éste los necesarios tintes de flexibilidad para que pueda ser readaptado puntualmente cuando la situación o la necesidad empresarial así lo requiera, fundamentalmente tratándose de la introducción o aplicación de innovaciones técnicas en la actividad productiva.

Por otro lado, se sitúan aquellos convenios, ya menos numerosos, que incluyen compromisos de regulación de nuevas clasificaciones profesionales²⁶⁰, bien de variación de la estructura para articularla sobre grupos profesionales o niveles mas que sobre categorías, o bien de definición de los puestos o categorías conforme a nuevos criterios objetivos y funcionales, aun cuando en algún caso quepa dudar de la efectividad de dichos compromisos de renovación a la vista de que los mismos se reproducen en los sucesivos convenios sin que en definitiva se exprese un actualizado marco clasificatorio²⁶¹. Supuestos bien distintos de aquellos otros que efectivamente, y por efecto de compromisos adquiridos con anterioridad, incorporan en sus textos negociales importantes variaciones en el sistema clasificatorio, cuando no una profunda alteración en el mismo que termina por cubrir toda ausencia en previos textos negociales²⁶².

Finalmente, el carácter abierto de un sistema clasificatorio, tal y como aparece pactado en los textos negociales, también se expresa a través de aquellas otras

258.- Convenios de Baigorri Argitaletxea, SA [BO Navarra 26 de noviembre de 2007]; Nueva Rioja, SA [BO La Rioja 16 de marzo de 2006]; El Diario de Ciudad Real [BO Ciudad Real 19 de abril de 2004]; Komunikabideak Inprimatzeja Elkartea [BO Guipúzcoa 9 de noviembre de 2007]; La Opinión de Murcia [BORM 21 de abril de 2008]; Sarriopapel y celulosas [BO Navarra 24 de agosto de 2007] Particularmente, el Convenio de la empresa Mateu Cromo Artes Gráficas [BO Comunidad Madrid 6 de septiembre de 2005] prevé al respecto una intervención tanto de la Comisión Paritaria como del comité de empresa al señalar que dicha comisión “presentará al pleno del comité de empresa las propuestas de nuevas calificaciones y definiciones de puestos de trabajo” efectuadas para adaptar las calificaciones profesionales al avance tecnológico de la empresa.

259.- Convenios de Ediciones Deportivas Catalanas [DOGC 27 de junio de 2008] y El Correo [BOPV 10 de marzo de 2008]

260.- Convenios de ABC, SL [BOE 17 de noviembre de 2006]; Fábrica Nacional de Moneda y Timbre [BOE 28 de julio de 2006]; Soriana de Ediciones [BOP Soria 8 de enero de 2001]; El Correo de Andalucía [BOP Sevilla 7 de julio de 2004]

261.- Tal es el caso por ejemplo del Convenio de El País cuyo convenio vigente para los años 2008-2010 [BOE 9 de julio de 2008] reitera la misma previsión que contenía el anterior 2005-2007, respecto al compromiso de las partes a “definir dentro del primer año de vigencia de este convenio las categorías profesionales que figuran en los anexos I y II con arreglo a los criterios funcionales, de formación, de responsabilidad, etc., que las partes consideren convenientes”. Esta reproducción de previsiones de compromisos en los sucesivos convenios, sin que se denote en los posteriores, también se detecta en los vigentes de la empresa Celulosas Moldeadas Hartmann [BO Bizkaia 10 de diciembre de 2003] y en La Voz de Galicia [BOE 16 de septiembre de 2008]

262.- Cual es el ejemplo de El Diario de Cádiz [BOP 23 de mayo de 2006], cuyo convenio actual recoge precisamente el resultado de los trabajos de una Comisión Técnica paritaria, cuya formación se preveía en el texto anterior, para el estudio y definición de las categorías profesionales, y su definitiva incorporación en el siguiente convenio. Y así ha sucedido, pasando de no contemplar referencia alguna a clasificación profesional, salvando meros listados de categorías profesionales en tablas salariales, a incluir en su convenio actualmente todo un sistema de clasificación profesional que ordena y define, con criterios funcionales y objetivos, distintas categorías profesionales según áreas de actividad.

previsiones convencionales que tratan de cubrir los posibles huecos de ordenación, pero en lugar de remitir a futuros o posteriores acuerdos negociales, se producen *in situ*, en el mismo convenio, incorporando en consecuencia aquellas modificaciones, variaciones o redefiniciones de categorías o funciones en el esquema clasificatorio que ya viniera aplicándose con anterioridad. Aparece aquí el propio convenio como instrumento de permanente adaptabilidad en materia de clasificación profesional, dando dinamicidad al esquema estático previamente pactado. Precisamente, la expresividad concreta que encuentran entre los convenios decisiones sobre simplificación, redefinición, incorporación e incluso eliminación de grupos o categorías, permite dar transparencia y justificación a tales decisiones en materia de clasificación profesional, fruto de la legitimación negocial, y en consecuencia evitando su introducción oculta entre un nuevo listado clasificatorio que pudiera dar lugar a incertidumbres funcionales, cuando no a cierta conflictividad en la delimitación y concreción de los cometidos laborales entre los trabajadores.

Sin embargo, son bien escasos los convenios que reflejan este tipo de opción en el que cada texto negocial vigente va actualizando, variando o redefiniendo elementos clasificatorios, en la mayoría de los casos apenas perceptibles por cuanto expresan cierto “baile” de categorías profesionales, desapareciendo algunas e incorporándose otras nuevas, o en algún caso meros cambios de denominaciones de categorías o puestos de trabajo, o a lo sumo alteraciones en la descripción de funciones (incorporaciones, supresiones o simples ordenaciones)²⁶³.

Un ejemplo peculiar de adaptabilidad del sistema de clasificación, tanto intrínseca como extrínseca por referencia a otros convenios o ámbitos negociales, lo ofrece el convenio de Printer²⁶⁴ en el que no solo se prevé de forma genérica la posibilidad de que durante la vigencia del mismo se supriman categorías o se produzcan cambios de funciones, sino incluso también la eventualidad de que “vuelvan a tener vigencia en el futuro alguna de las categorías suprimidas en convenios anteriores”, pasando por una modificación automática por adaptación al convenio del sector, al señalar que las cualificaciones y las categorías descritas en el convenio “se han de ajustar automáticamente a las del convenio nacional de artes gráficas en aquellos casos en que las del convenio de empresa sean superiores”.

En todo caso, en la mayoría de las ocasiones en que se contemplan estas especificaciones, directa o indirectamente encuentran su justificación en la reordenación de la actividad productiva, que hace innecesario el mantenimiento de determinados cometidos o que fuerza a su reubicación o reclasificación entre otros grupos o categorías profesionales, cuando no en la necesidad de dar forma y definir nuevas funciones emergentes por la aplicación de innovaciones tecnológicas. Así sucede por ejemplo en el convenio de La Vanguardia²⁶⁵ que especifica algunas categorías pendientes de

263.- Como ejemplos de estas alteraciones que se reflejan convenio a convenio, pueden citarse los de Ediciones Deportivas Catalanas [DOGC 27d de junio de 2008]; Editora Independiente de Medios de Navarra [BON 2 de junio de 2008]; El Comercio [BOPA 18 de enero de 2007]; Prensa Diaria Aragonesa, SA [BOP Zaragoza 28 de octubre de 2006]; Promociones y Ediciones Culturales [BOP Castellón 16 de octubre de 2007]

264.- Printer Industria Gráfica, S.A. [DOGC 5 de diciembre de 2005]

265.- BOE 9 de junio de 2008, aunque una vez más esta indicación de una pendiente definición se reitera en los sucesivos convenios, sin que hasta el momento, ni aun en el vigente, se termine por ofrecer tal definición funcional de aquellas categorías que aun carecen de ella.

definición, aparentemente aquellas más tecnificadas, como Montador, Teclista de Video-Terminal o Corrector.

6.- VALORACIONES FINALES

Una visión general de este complejo ámbito negocial, con todas sus divisiones y especialidades sectoriales en materia de clasificación profesional, permite deducir, como primera y fundamental apreciación, la inexistencia de un único modelo clasificatorio. El juego combinado de directrices para el oportuno cambio de los esquemas (desde uno estructurado exclusivamente en categorías hacia otro que gire en torno a grupos profesionales y/ áreas de actividad) y de prácticas e inercias negociales en los ámbitos empresariales, provoca todo un entramado de estructuras profesionales pactadas que conforman a su vez una serie de submodelos de ordenación clasificatoria.

El mayor esfuerzo por la innovación y la adaptación a nuevos referentes clasificatorios y definatorios de las funciones a desarrollar en este ámbito, acorde por lo demás con el alcance y entidad que merece la progresiva tecnificación en este tipo de actividad productiva, se sitúa sin duda en los convenios estatales sectoriales, que en modo alguno minan la capacidad innovadora y aplicativa de la que disponen los sujetos negociales a nivel de empresa para proceder a articular particularmente las estructuras profesionales. De hecho, las directrices marcadas por los estatales conforman un conjunto de pistas tanto formales y materiales que permiten su fácil adaptabilidad a las concretas particularidades presentes en cada actividad empresarial. El que ello no se haya efectuado de forma más generalizada de la que se ha podido constatar, y que sean mayoritariamente las empresas de gran dimensión las que hayan seguido la estela de los nacionales, sólo parecería encontrar su explicación en la propia actitud negocial de los sujetos respecto de esta materia, quizás excesivamente recelosa o reticente a efectuar innovaciones o alteraciones en una clasificación profesional profundamente condicionada por el peso de la tradición, desarrollando una metodología ciertamente continuista con la estructura prevista en las ordenanzas laborales que le fueron aplicables en épocas pasadas, y con ello el mantenimiento aun de un complejo haz de categorías profesionales, propias de aquéllas.

En algunos casos, como se ha detectado, se han producido ciertas alteraciones más de índole formal que sustantiva, de ahí que en modo alguno puede decirse que la categoría profesional haya perdido toda relevancia en las estructuras profesionales de este complejo sector, de forma tal que aun sigue evidenciándose como un criterio de clasificación componente del grupo profesional. Sin embargo, sí es de reconocer una clara tendencia a hacerla aparecer bajo nuevos perfiles identificativos, hasta el punto de que va desapareciendo su tradicional correspondencia con un concreto puesto de trabajo, para terminar presentándose como descripción de un determinado tipo de funciones o cometidos laborales que a su vez permiten ser redefinidos de acuerdo con exigencias empresariales y la propia evolución del proceso productivo. De este modo parecería que la intencionalidad de los sujetos negociadores es crear una zona de equilibrio entre los respectivos intereses que son a menudo contradictorios: el de los trabajadores por delimitar de forma precisa y detallada la prestación laboral, y el de los empresarios de conseguir la máxima abstracción en las funciones exigibles al trabajador. La redefinida categoría profesional ligada a un conjunto delimitado de

funciones permitiría encomendar al trabajador tareas ligadas funcionalmente a su prestación laboral previamente delimitada aun cuando con contornos menos estrechos como la que correspondía a una tradicional categoría unida a un concreto puesto de trabajo.

A pesar de ello, siguen subsistiendo sistemas de clasificación que giran exclusivamente sobre categorías profesionales, sin ordenación en unidades funcionales mas amplias, a modo de grupos, niveles o áreas de actividad, y lo que es mas grave, sin que en el convenio se dejen traslucir los criterios o factores, tanto subjetivos como objetivos, conforme a los cuales se procede a la adscripción de los trabajadores dentro de los concretos cometidos laborales. Se constata así una notoria falta de implantación de los nuevos diseños clasificatorios, y de la definición de los factores de encuadramiento y ordenación, expresados en los respectivos convenios sectoriales estatales, y ello se hace mas evidente sobre todo en las pequeñas empresas de este sector, posiblemente mas deudoras del sistema de categorías de las antiguas ordenanzas y por ello mas reacias a seguir los dictados de los convenios sectoriales, ya sean nacionales, regionales o provinciales. Quizás por ello pudiera ser mas que idóneo un acuerdo marco en este sector, o una previsión en los convenios nacionales de referencia, como la que actualmente se encuentra en el de Artes Gráficas, que hasta cierto punto forzara a los convenios de ámbito inferior a adaptar y desarrollar el sistema de clasificación profesional adaptado a grupos profesionales y/o áreas de actividad que en aquellos se contemplan.

CAPÍTULO V: TIEMPO DE TRABAJO

1.- CONSIDERACIONES GENERALES.

Indudablemente, la del tiempo de trabajo resulta ser una de las materias que gozan de un claro protagonismo en la negociación colectiva de nuestro país, y esta afirmación también resulta aplicable, por completo, a la negociación colectiva que se viene desarrollando en los sectores objeto de estudio en estas páginas. En este sentido, puede decirse con toda propiedad que la regulación de la jornada de trabajo junto con el salario constituye el esqueleto básico de los convenios sobre el que se van adicionando en cada texto un número más o menos amplio de materias según los casos. Basta una simple lectura apresurada de los textos convencionales para que se corrobore y constate sin esfuerzo esta realidad. Así las cosas, la práctica totalidad de los convenios analizados han regulado esta materia y, además, lo han hecho en su mayoría con un nivel de detalle y profundidad que no siempre es posible encontrar en el tratamiento convencional de otras materias.

La profusa presencia de esta materia en la práctica convencional encuentra su explicación, en buena medida, en el hecho de que la jornada y los tiempos de descanso constituyen temas esencialmente negociables. Ello es así, en especial, desde la reforma de 1994 a partir de la cual se produjo una significativa ampliación de las fronteras en las que puede validamente actuar la negociación colectiva a fin de regular los aspectos conectados con el tiempo de trabajo. Puede decirse que, desde entonces, se han multiplicado las posibilidades de actuación de los negociadores en este ámbito -no sólo en él, por otra parte- en particular, a través de los convenios colectivos.

Haciendo un breve y apresurado recordatorio del vigente marco legal conviene recordar cómo uno de los preceptos básicos en esta materia, el artículo 34 ET, regula la jornada laboral de modo y manera que deja amplios márgenes para la intervención de la negociación colectiva. En primer lugar porque, tal y como dispone el citado precepto en su inicio, la duración de la jornada será “la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo”. Esta primera referencia a la autonomía colectiva en relación con un aspecto tan crucial como es la fijación de la duración de la jornada laboral es sólo una de las que el precepto contiene. Así, es también el convenio colectivo -o el acuerdo de empresa con la conocida fórmula “en defecto de”-, el que puede establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo de año sobrepasando alguno de los límites legales fijados para la jornada regular. Del mismo modo, también por expresa previsión legal, corresponde al convenio -o al contrato individual-, la opción de considerar como

tiempo de trabajo efectivo al descanso intrajornada al que se tiene derecho si se trabaja en un régimen de jornada continuada y ésta excede de un determinado número de horas (art. 34.4 ET).

Las llamadas expresas del legislador a la negociación colectiva no se agotan en este precepto. Por el contrario, pueden encontrarse otras invitaciones legales a los convenios colectivos en otros artículos del ET que, junto al anterior, constituyen el régimen legal básico vigente en esta materia. Así, es nuevamente el convenio colectivo, o el contrato de trabajo, el que puede fijar la prestación obligatoria de las horas extraordinarias así como optar por el abono en metálico de estas horas o bien por su compensación por tiempo de descanso (art. 35 ET). Del mismo modo, corresponde a la negociación colectiva la fijación de los días de vacaciones, respetando el mínimo legal, así como su planificación anual (art. 38), como también la determinación de la retribución específica del trabajo nocturno (art. 36 ET); amén de otras menciones a la negociación colectiva en otros preceptos, entre los que cabría destacar, por su relativa novedad, el art. 37.7 ET sobre el derecho de la trabajadora víctima de la violencia de género a la reducción de su jornada o a la reordenación de su tiempo de trabajo.

A las anteriores invitaciones expresas a los convenios colectivos previstas en la legislación estatal deben añadirse además las frecuentes disposiciones legales que se limitan a establecer mínimos en esta materia y que son un terreno especialmente abonado para la intervención de la negociación colectiva en su importante función de mejora de las previsiones legales.

Los convenios que ahora se analizan desde esta concreta perspectiva son, en buena medida, el resultado de esta situación normativa. Muestran así hasta qué punto los negociadores han recogido el guante lanzado desde la norma legal y han hecho uso de los márgenes especialmente generosos que la ley le reconoce, permitiéndoles incorporar altas dosis de “flexibilidad” -en lo que concierne al tiempo de trabajo-, no sólo a favor de los empresarios, habría que añadir, en línea con las orientaciones diseñadas incluso a nivel interconfederal en los últimos años (AINC).

En fin, conviene igualmente tener presente las novedades que a este respecto han sido incorporadas en el ET por la Ley de Igualdad (LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Interesan aquí, en particular, las siguientes innovaciones legales. En primer lugar, la previsión a la que se refiere el novedoso artículo 34.8 ET en virtud de la cual corresponde, en principio, a la negociación colectiva establecer los términos en que podrá ejercerse el nuevo derecho del trabajador a adaptar la duración y duración de su jornada, a fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En segundo término, la posibilidad de que en la negociación colectiva se regule la acumulación en jornadas completas del permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 ET. Y, por último, las novedades incorporadas por la citada Ley -que deberán ser respetadas por los convenios-, en materia de permisos (art. 37.3 letra b ET) y reducción de jornada (art. 37.5 ET) así como la nueva regla sobre el disfrute de las vacaciones cuando éstas coincidan con una situación de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por parto (art. 38.3.2º ET).

El escaso tiempo transcurrido desde la aprobación de esta última norma unido al hecho de que buena parte de los convenios son anteriores a ella –o prácticamente coetáneos

dado que se celebraron poco después- permitiría explicar la escasa presencia de previsiones convencionales que se hayan hecho eco de estas novedades²⁶⁶. Aun así, de cara al futuro sería altamente deseable que los firmantes de los convenios aprovecharan las posibilidades abiertas a partir de esta reforma, muy en particular en aquellos casos en los que el legislador remite al convenio para que concrete los términos en que pueden ser ejercidos algunos de estos derechos. En el mismo sentido, también sería deseable una mayor presencia en los convenios de previsiones relativas al tiempo de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

2.- LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS ESTATALES DE SECTOR.

El Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón dedica un extenso capítulo 9 al tiempo de trabajo bajo el título “jornada, horas extraordinarias y vacaciones”. En dicho capítulo se regulan las referidas materias con una minuciosidad y un nivel de detalles destacables, más patentes en algunas materias que en otras, como podrá comprobarse al analizar el tratamiento convencional de las horas extraordinarias. Opta así el Convenio por dedicar a esta materia un capítulo monográfico y, como se ha dicho, de gran amplitud, en lo que resulta ser una opción sistemática muy extendida en los textos convencionales que han sido analizados. Las previsiones contenidas en el capítulo 9 se completan, además, con las relativas a los permisos retribuidos las cuales aparecen en el capítulo siguiente junto con la regulación convencional de algunas causas de suspensión de la relación laboral.

Del mismo modo, se prevé el mantenimiento de la Comisión Técnica Paritaria que ya existía en anteriores textos convencionales y que cuenta entre sus tareas la de acometer un estudio -que debería concluir al finalizar la vigencia del convenio-, sobre “todo lo relacionado con la gestión del tiempo de trabajo, duración, redistribución y flexibilidad de la jornada, orientado a contribuir a la mejor evolución del empleo y del funcionamiento de las Empresas”²⁶⁷.

Por su parte, el Convenio Nacional del Sector de Artes Gráficas dedica un extenso capítulo a la “jornada de trabajo, horario y descanso” (capítulo 8), en el que destaca un tratamiento especialmente exhaustivo de la jornada. También destaca por su extensión el capítulo que el convenio estatal del Sector de Prensa Diaria dedica a esta materia bajo la rúbrica “tiempo de trabajo y descanso” (capítulo VI). Contrasta con esta detallada regulación la que ofrece el Convenio Nacional del Sector de Prensa No diaria con un capítulo sobre el tiempo de trabajo claramente más parco y escueto (capítulo V).

2.1.- La jornada máxima y su distribución.

2.1.1.- La regulación de la jornada en el Convenio estatal de la Industria Papelera.

El Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón ha fijado la jornada máxima anual de trabajo efectivo para sus tres primeros años de vigencia con unos topes que resultan ser

²⁶⁶ Y que vayan más allá de compromisos genéricos de buena voluntad como el que ha sido incorporado en el CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón, en virtud del cual los firmantes “se comprometen a impulsar y fomentar en el Sector la aplicación de la nueva Ley de Igualdad” (disposición adicional segunda).

²⁶⁷ Disposición adicional primera.

idénticos tanto para la jornada partida como para la continuada. Los firmantes del convenio han optado, además, por acordar una reducción progresiva del límite pactado que, de este modo, se hace menor a medida que transcurren los años de aplicación del convenio. En esta ocasión, sin embargo, la disminución del máximo convencional sólo se produce entre el primer año y el segundo no así entre este último y el tercero para los que se ha pactado una jornada idéntica. Así las cosas, la jornada máxima anual para el año 2007 queda fijada en 1.748 horas en tanto que se ve reducida para los dos años siguientes hasta las 1.744 horas²⁶⁸. En ambos casos se trata de un tope máximo que se sitúa muy por debajo de la jornada anual que correspondería a una semana laboral de 40 horas. De este modo, se continúa en el texto con la tendencia ya conocida en los convenios que le han precedido en el tiempo donde se ha venido plasmando una progresiva disminución de la jornada máxima. Así, por ejemplo, la jornada máxima de trabajo efectivo que llegaba hasta las 1.768 horas en el año 2000 conoció una reducción hasta llegar a las 1.760 horas para el 2002 y 1.756 para el 2003. El Convenio continúa, de esta forma, con la tendencia a la reducción de la jornada anual que se observa en este sector al igual que en otros sectores.

Dado que lo pactado en el convenio es la jornada máxima anual -tal y como el propio precepto se encarga de reseñar-, es posible que el trabajador realice una jornada inferior, por ejemplo, porque así lo haya acordado con su empresario. Y ello ya se trate de una situación sobrevenida con posterioridad a la entrada en vigor del convenio estatal ya se trate de una jornada inferior de la que venía disfrutando el trabajador con anterioridad. A situaciones de este tipo se refiere el propio artículo 9.1 al apostillar: “No obstante lo anterior se respetará la jornada menor en cualquier modalidad de ellas (continuada o partida) que se realice a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo”.

La determinación de la jornada máxima anual se acompaña de una previsión que hace recaer en la dirección de la empresa la organización del trabajo, con sujeción a los principios que en el mismo precepto se explicitan. Los mentados principios no hacen sino reproducir los descansos mínimos legales sin añadir mejora alguna en esta concreta materia. La literalidad del precepto en este concreto aspecto de la regulación del tiempo de trabajo es la siguiente: “La dirección de la empresa organizará el trabajo de forma que se dé cumplimiento a la jornada fijada en este artículo, respetando los siguientes principios: “A) Que en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. B) Que entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas. C) Que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo”. Recuérdese, en este punto, la doctrina del TC sobre el carácter dispositivo del art. 37 ET por lo que se refiere a la determinación del día de descanso (STC 19/1985).

Nada dice el precepto sobre el denominado descanso o pausa para bocadillo que, sin embargo, y con una sistemática que no deja de ser curiosa, se encuentra regulado en el capítulo dedicado a las retribuciones. En concreto su regulación se encuentra en el artículo 11.9 bajo la rúbrica “compensación por jornada continuada”. Pese a lo que se dispone en su encabezamiento, el citado precepto no sólo regula la compensación

²⁶⁸ “Art. 9.1. Jornada anual. La jornada máxima anual de trabajo efectivo, tanto partida como continuada será de: 1.748 horas para el año: 2007; 1744 para el año: 2008; 1744 para el año: 2009”.

monetaria por la falta de disfrute de dicho descanso sino también su duración. De modo y manera que “para los trabajadores que en jornada continuada realizan su actividad durante un período superior a cinco horas ininterrumpidas en jornada normal se establece un período de descanso de quince minutos. No obstante, en aquellos puestos de trabajo que en años anteriores no vinieran disfrutando de esta compensación, no podrán acogerse a la misma”²⁶⁹. De esta forma el convenio, contiene una mejora de lo previsto al respecto en la legislación laboral si bien únicamente en relación con los trabajadores mayores de 18 años. En esta ocasión, la mejora afecta no a la duración del período de descanso –idéntico al mínimo previsto en el ET- sino a la duración de la jornada continuada que da derecho a disfrutar de la pausa y que se fija en aquélla que supere las cinco horas en lugar de las seis a las que se refiere el art. 34.4 ET.

No resultan afectados por los topes máximos anuales a los que antes se hizo referencia dos colectivos específicos de trabajadores: los porteros con casa-habitación así como los guardas que tengan a su cuidado una zona limitada y que disfrute también de una casa-habitación en dicha zona, sin que queden obligados a llevar a cabo una vigilancia constante. Para ambos casos se contempla la posibilidad de realizar una jornada de hasta cincuenta y cuatro horas semanales con el correspondiente abono de las horas que excedan de la jornada máxima legal o pactada en la forma y con las limitaciones que se establecen en la legislación vigente. Esta previsión constituye una singularidad del convenio estatal que apenas se reproduce en los restantes convenios del sector.

Ninguna previsión se contiene en estos preceptos sobre la jornada máxima y los descansos de los trabajadores menores de edad que, como es sabido, han quedado sujetos desde la Ley a reglas específicas. Las condiciones de trabajo de los menores quedan remitidas desde el convenio a lo dispuesto en la legislación vigente, en una remisión que por su carácter genérico también debe considerarse aplicable al tiempo de trabajo de estos asalariados (art. 17.1).

La regulación convencional de la jornada laboral se completa en el convenio que aquí se analiza con una serie de previsiones relativas unas al régimen de trabajo a turnos y otras al denominado trabajo “non stop”.

En relación con los turnos el convenio se limita a plasmar en su texto las previsiones legales que rigen al respecto. De este modo, en las empresas que realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en este régimen²⁷⁰ se permite la acumulación por períodos máximos de cuatro semanas del medio día de descanso semanal legalmente previsto (art. 37.1 ET) o bien su separación del día completo de descanso y su

²⁶⁹ El precepto convencional prevé, sin embargo, una compensación monetaria del descanso no disfrutado en los siguientes términos: “si por la índole de su trabajo no puede descansar el período de quince minutos establecidos, percibirá por este concepto un importe equivalente a la cuarta parte del valor de la hora extraordinaria necesaria o estructural fijada en las Tablas II y IV del Anexo III, compensación que será efectiva por día realmente trabajado sin este descanso, salvo que venga percibiendo retribución superior, sea cual fuere su jornada semanal, en cuyo caso la mantendrá constante no siendo absorbible ni compensable y sin que sobre ella se efectúe ningún incremento en el tiempo, hasta que resulte igual o inferior el valor que vaya alcanzando la cuarta parte de la hora extraordinaria necesaria o estructural. Producido este hecho, se adaptará a dicho valor”.

²⁷⁰ El ET considera trabajo a turnos “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar su servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas” (art. 36.3 ET).

desplazamiento para su disfrute en otro día de la semana²⁷¹. Haciéndose igualmente eco de las previsiones legales en esta materia, y para el caso de que el cambio de turno impida al trabajador disfrutar del descanso mínimo entre jornadas legalmente previsto, dispone el convenio que “se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes”²⁷². Las previsiones sobre el régimen de turno se cierran con una réplica literal de lo dispuesto en el art. 36.3 ET, párrafo segundo, según el cual “En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos, se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria”²⁷³.

Por lo que atañe al trabajo “Non Stop” los firmantes del convenio justifican la existencia de dicho régimen debido a “las características específicas de la Industria Papelera”, de modo que su instauración se lleva a cabo con la precisa finalidad de “obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos”. Se entiende como régimen “non stop” o continuado, a tenor del propio Convenio, “el sistema de producción de los trabajadores que sirven las instalaciones productivas de la factoría necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas” (art. 9.3). Este régimen se aplica al personal que trabaje en tres turnos rotatorios de ocho horas (mañana, tarde y noche), con inclusión de los domingos y festivos y disfrute de los descansos compensatorios previstos en la legislación vigente. En este régimen de trabajo se mantiene la jornada prevista con carácter general en el propio convenio al tiempo que se remite al acuerdo entre la empresa y la representación unitaria de los trabajadores la decisión sobre su implantación en las empresas que no lo tengan ya previstos así como la especificación de la jornada, descansos, fiestas y condiciones económicas de estos trabajadores²⁷⁴. En casos de falta de acuerdo se prevé la intervención de la comisión paritaria que deberá resolver la cuestión planteada por unanimidad. Finalmente el precepto concluye con una cláusula de salvaguarda de las condiciones de trabajo más beneficiosas que pudieran venir disfrutando estos trabajadores y que funciona en esta ocasión, no como blindaje de dichas condiciones frente a las previstas con carácter general en el propio convenio, sino como mecanismo de protección de las mismas frente a las que puedan quedar previstas en el acuerdo de empresa por el que se implanta esta modalidad de trabajo.

²⁷¹ Tanto el precepto convencional, como el art. 19.1 del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, presentan, en este extremo, la siguiente literalidad: “En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana”.

²⁷² De nuevo reproducción fidedigna del art. 19.2 del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales.

²⁷³ En relación con esta previsión legal ha considerado el TS que la norma no impone la rotación si no existe turno de noche (STS 28 junio 2002; Ar. 9084). Sobre esta materia puede consultarse también la STS de 26 de diciembre de 2003 (Ar. 1843).

²⁷⁴ El tenor literal de la cláusula convencional, en este punto, es el siguiente: “Dadas las características de organización productiva del Sector, como se recoge en el apartado 3.1 de este artículo, se determinará entre ambas partes el descanso de fiestas establecidas en el calendario de fiestas o su compensación económica o en días de descanso, siempre que dichas fiestas no coincidan con el período de vacaciones. 5. La implantación de esta modalidad de trabajo se realizará previo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, negociándose entre ambas partes las condiciones de jornada, descanso, fiestas y económicas del sistema a implantar” (art. 9.3).

Contempla también el texto convencional el cese total de las actividades de las empresas a partir de las catorce horas los días 24 y 31 de diciembre, sin pérdida de retribución. En todo caso, para las empresas de fabricación de pastas se dispone la designación de un equipo reducido encargado del mantenimiento de las máquinas. La retribución de los trabajadores integrantes de este equipo queda remitida desde el propio convenio al pacto directo con “los trabajadores” quedando limitada la competencia de la representación unitaria en este caso a un mero derecho a ser informados ²⁷⁵.

2.1.2.- La jornada máxima en los convenios estatales de Artes Gráficas y Prensa.

Como sucede con el Convenio anterior, también los firmantes del Convenio Nacional de Artes Gráficas han optado por fijar un número de horas de trabajo efectivo al año que resulta idéntico tanto para las jornadas partidas como para aquéllas que se trabajan de modo continuado. En este caso la jornada convencional ha quedado fijada en 1.776 horas para los años 2007-2010 y en 1.768 horas a partir del 2011. Se continúa así con la tendencia a reducir la jornada anual antes mencionada (art. 8.1.1). En esta ocasión, sin embargo, la jornada aplicable para los años 2007 a 2010 es idéntica a la que ya había quedado prevista en convenios anteriores de modo y manera que la reducción respecto a la situación anterior sólo se producirá a partir del año 2011²⁷⁶. En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas aquellas jornadas inferiores a la convencional que se vinieran disfrutando en las empresas con anterioridad a la entrada en vigor del convenio²⁷⁷.

El texto convencional ofrece una delimitación de lo que ha de considerarse como tiempo de trabajo efectivo en términos prácticamente equivalentes, aunque no idénticos, a lo dispuesto en el art. 34.5 ET. A tenor del artículo 8.1.3 “el tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él” (letra a). Esta delimitación inicial del tiempo de trabajo efectivo, a efectos del cómputo de la jornada se completa a su vez con otras dos previsiones. En primer lugar, no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo la pausa para el bocadillo, cuya duración podrá variar mediante pacto entre la empresa y los trabajadores. Idéntica solución se prevé para otras interrupciones que pudieran existir a la entrada en vigor de la regulación convencional. Sí tendrán, en cambio, la consideración de tiempo efectivamente trabajado las ausencias justificadas previstas en el propio convenio así como las reguladas por disposición legal²⁷⁸.

²⁷⁵ “Para que todo el personal sujeto a este Convenio Colectivo pueda celebrar con su familia las fiestas de Navidad y Año Nuevo, las empresas cesarán totalmente sus actividades a las 14:00 horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores. No obstante lo anterior, las empresas de fabricación de pastas mantendrán un equipo, reducido al máximo, a fin de que la maquinaria imprescindible para reanudar la producción se mantenga en condiciones óptimas de funcionamiento. La retribución de los trabajadores de ese equipo constituido para estos días se pactará entre los trabajadores que lo constituyan y la Dirección de la empresa, comunicándose las condiciones del pacto al Comité de Empresa o ‘Delegado de Personal’” (art. 9.2).

²⁷⁶ Así, por ejemplo, el convenio de 1999 fijaba una jornada de 1.792 en tanto que el convenio posterior fijaba una jornada anual de 1.784 horas para el año 2004 y de 1.776 para el siguiente año.

²⁷⁷ Art. 8.1.1 a).

²⁷⁸ Art. 8.1.1 letras b) y c).

Este régimen general de la jornada anual viene acompañado de una serie de “excepciones al régimen de jornada normal” (art. 8.1.2), de una prolongación de la jornada por circunstancias no programadas, así como del procedimiento a seguir en los casos en que se pretende llevar a cabo una modificación de la jornada normal de trabajo (art. 8.1.3).

Comenzando por las excepciones, se comprueba que existe un variado conjunto de trabajadores cuya jornada queda sometida a un régimen específico, donde resulta habitual el recurso al cómputo semanal de la jornada en lugar del anual. El primero de los grupos que cuenta con un régimen particular es el integrado por el personal que trabaja en turno de noche. Para estos trabajadores se prevé una jornada de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo así como el mantenimiento de los períodos de descanso, cuando existan, siempre que el tiempo de presencia alcance el número de horas antes referido. Por su parte, los linotipistas y monotipistas también cuentan con una jornada fijada atendiendo al módulo semanal: treinta y seis horas semanales o la jornada inferior que tengan reconocida. Estos trabajadores, sin embargo, podrán quedar sujetos a la jornada establecida con carácter general en el convenio cuando así lo acuerden con la empresa mediante pactos individuales²⁷⁹. También se exceptúa del régimen de jornada normal la correspondiente a los porteros que disfruten de casa-habitación y los guardas al cuidado de una zona limitada con casa-habitación en su interior y siempre que no se les exija una vigilancia constante. Por su parte, los porteros, guardas y vigilantes distintos a los anteriores ven topada su jornada con un máximo de 54 horas semanales procediendo el abono como extraordinarias de las horas que trabajen superando la jornada normal. En fin, se consideran también excepciones al régimen de la jornada normal la prolongación de la que es realizada por los técnicos y operarios encargados de poner en marcha o cerrar el trabajo. En tales casos, dicha prolongación podrá realizarse únicamente por el tiempo estrictamente preciso y los trabajadores tendrán derecho a percibir, por las horas trabajadas por encima de la jornada normal, la retribución correspondiente a las horas extraordinarias.

Por su parte, el convenio permite prolongar la jornada para aquellos supuestos en los que se produzca una “sobrecarga de trabajo extraordinario por necesidades no programadas”. Para estos casos, la empresa queda facultada para establecer un horario más prolongado siempre que no se superen las diez horas diarias y las cincuenta horas semanales y siempre que se respete, en todo caso, el período mínimo de descanso entre jornadas legalmente establecido. Dicha ampliación deberá avisarse con una antelación de veinticuatro horas y acompañarse de la correspondiente reducción de la jornada semanal en las épocas de menor actividad o de la acumulación del exceso en días completos, siempre que se cumpla el número previsto de horas anuales. El régimen aplicable a esta prolongación se completa con las siguientes previsiones. En primer lugar, y dado su carácter excepcional, la prolongación de la jornada no podrá generar ningún tipo de jornada semanal permanente diferenciada. En segundo término, los excesos de las jornadas semanales que se produzcan por aplicación de esta previsión no podrán superar un período continuo de cuatro semanas en cada ocasión. En tercer lugar, los excesos en la jornada habrán de ser compensados en tiempo de descanso en el

²⁷⁹ De modo que “las empresas y los trabajadores podrán establecer libremente pactos individuales en los que la jornada sea la normal establecida, con la valoración de puesto de trabajo que se consigna en la tabla correspondiente”.

mismo mes o en los dos meses inmediatamente siguientes, si bien se admite el pacto en contrario. Se prevé, en cuarto lugar, una suerte de paréntesis temporal en virtud del cual los trabajadores afectados por la prolongación de la jornada semanal no podrán verse afectados por una nueva ampliación de su jornada en tanto que no transcurra un período de jornada ordinaria que sea, al menos, igual a la duración de la ampliación producida, si bien, como en el caso anterior, también se trata de una regla que admite el pacto en contrario. La siguiente regla convencional atiende al modo de compensar la ampliación de la jornada optando claramente por su compensación en tiempo de descanso con exclusión de las de carácter económico.

Especial mención merece la última de las previsiones relativas al régimen aplicable a la prolongación de la jornada, en virtud de la cual se protege a determinados colectivos de trabajadores de una eventual ampliación siempre que justifiquen de modo suficiente la existencia e importancia de la causa alegada a tal efecto. Las causas que pueden ser alegadas por el trabajador –y que habrá de probar- para no quedar afectado por las anteriores previsiones son: la realización de estudios, la existencia de turnos de trabajo que podrían verse afectados, la realización de trabajos nocturnos, y, en fin, la existencia de obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible. Sin despreciar la importancia del resto de causas, resulta digno de destacar esta última dada la poca frecuencia con las que se encuentran disposiciones convencionales de este tipo y la conveniencia de gestionar el tiempo de trabajo en las empresas conciliando, en la medida de lo posible, las necesidades organizativas de las empresas y los intereses y necesidades de los propios trabajadores 280.

Al margen de la ampliación de la jornada a la que se viene haciendo referencia, el convenio permite también el establecimiento de una jornada irregularmente distribuida -bajo la denominación de “horario irregular”- mediante el correspondiente acuerdo entre la empresa y la representación unitaria de los trabajadores²⁸¹. En estos casos la jornada máxima en los meses de mayor actividad podrá ser de hasta 10 horas diarias o 50 semanales, salvo acuerdo en contrario. Los excesos de horas trabajados deberán ser compensados con tiempo de descanso en otras épocas en que la actividad de la empresa sea menor. En todo caso, habrán de respetarse tanto el número de horas laborales anuales como el descanso mínimo de 12 horas legalmente previsto.

Como quedó dicho más arriba, las previsiones convencionales sobre la jornada ordinaria se completan con una pormenorizada regulación del procedimiento aplicable a las modificaciones de la jornada normal de trabajo por necesidades imprevistas y coyunturales. De este modo, y caso de que concurran las mentadas necesidades, el empresario podrá alterar la jornada laboral de modo que queden afectados días considerados en el calendario laboral como festivos o no laborables. La alteración habrá de realizarse con sujeción a unos estrictos criterios y requerirá de la previa comunicación tanto a los trabajadores afectados como a sus representantes y a la misma comisión paritaria el convenio. En dicha comunicación deberán constar las personas

²⁸⁰ “Prevía justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada quedan exceptuados de lo aquí convenido: 1. Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases; 2. Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible. 3 Quienes trabajen en período nocturno entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. 4 Estos excesos de jornada no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos”.

²⁸¹ Posibilidad esta última prevista en su artículo 8.1.3 letra b).

afectadas, los días propuestos, la jornada a realizar así como las condiciones del descanso compensatorio²⁸².

Por lo que atañe al horario, el convenio se limita a remitir su elaboración a cada empresa -con el informe de los representantes legales de los trabajadores- y a considerar como facultad privativa de la misma la organización de los turnos y relevos así como los cambios que la considere necesarios y convenientes, “sin más limitaciones que las legales y las fijadas en este Convenio” (art. 8.2). Igualmente remite la forma de realizar la recuperación del trabajo de fiestas no reglamentarias al común acuerdo entre las empresas y los trabajadores (art. 8.3). En relación con la primera de estas previsiones conviene recordar lo dispuesto en el art. 41 ET en lo que concierne a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, entre otras, el régimen de trabajo a turnos.

El Convenio estatal para el sector de la Prensa Diaria, por su parte, ha establecido una jornada máxima anual de 1.620 horas para todo su período de vigencia las cuales podrán ser distribuidas irregularmente de lunes a domingo²⁸³. Dicho tope máximo coincide con el que ya había quedado previsto en el convenio para el año 2002 sin que en esta ocasión se haya producido la acostumbrada disminución de la jornada. En todo caso, lo cierto es que se trata de un máximo que resulta significativamente inferior al previsto en los convenios anteriormente analizados. Por otro parte, en lo que atañe a la distribución irregular de la jornada, el convenio fija una jornada mínima diaria para los trabajadores a tiempo completo que queda establecida en cinco horas. En fin, y dada la remisión que los firmantes hacen en esta materia al art. 34.5 ET, el cómputo de la jornada se realizará de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo tanto al inicio como al finalizar aquélla.

La genérica previsión sobre el eventual establecimiento de una jornada irregular en las empresas afectadas por el convenio se acompaña en el texto de una previsión relativa a la posibilidad de superar el tope máximo legal de 9 horas diarias de trabajo efectivo

²⁸² El precepto señala a tal efecto que “para llevar a cabo lo previsto en este apartado se tendrá en cuenta lo siguiente (art. 8.1.3 d): 1. Las modificaciones de jornada propuestas solamente podrán afectar a un mismo trabajador una sola vez al mes y en meses alternos. El horario de los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa no podrá ser superior a seis horas. 2. No se podrán utilizar para ello los períodos nocturnos comprendidos entre las veintidós y las seis horas del día siguiente. Se respetarán siempre los períodos mínimos de descanso de doce horas entre jornadas. 3. No afectarán estas modificaciones de jornada a los menores de dieciocho años. 4 Se tendrán en cuenta las situaciones personales de los trabajadores previstas en los números 1,2 y 4 del apartado c) de este mismo artículo. 5 Las horas realizadas durante los mencionados días se compensarán siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas. Salvo acuerdo entre las partes, esta compensación tendrá lugar en el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes. 6 Cada hora trabajada en los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa se compensarán por una hora y treinta minutos de descanso. 7. Con la finalidad de que la Comisión Mixta realice un seguimiento permanente de la aplicación correcta de lo dispuesto en este apartado d), las empresas que lo vayan a utilizar deberán comunicarlo previamente a la Comisión. La comunicación a la Comisión Mixta será imprescindible para la validez de la medida. 8. Asimismo, durante el mes de diciembre de 1996 (sic), la Comisión Mixta realizará un estudio y valoración de la aplicación y eficacia de lo dispuesto en este apartado, debiendo acordar, en su caso, su mantenimiento o rectificación en las condiciones que se convengan. 9. Estas modificaciones de jornada no podrán afectar a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, Reyes, 1 de Mayo, las fiestas oficiales locales, ni al fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados cuando éstas comenzasen en lunes”.

²⁸³ Este máximo y las siguientes previsiones sobre la jornada a las que se hace mención en el texto se contienen en su artículo 25.

mediante el correspondiente acuerdo de empresa, tal y como, por lo demás, permite el artículo 34.3 ET. Para ello será necesaria la concurrencia de “probadas razones técnicas, organizativas o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo” debiendo quedar respetados, en todo caso, los descansos mínimos legales. El control de estas jornadas irregularmente distribuidas y consensuadas entre la empresa y las representaciones legales de los trabajadores queda encomendado a una y otras, motivo por el cual se prevé una reunión entre ellas con una cadencia cuatrimestral.

En todo caso, no computarán a los efectos de distribución de la jornada “las horas eventualmente no realizadas motivadas por la finalización anticipada de la producción”²⁸⁴.

Llama la atención la pormenorizada regulación que el convenio que ahora se analiza hace del descanso semanal. Dicho descanso ha quedado fijado, con carácter general, en dos días semanales ininterrumpidos si bien se admiten y respetan otros posibles sistemas de descanso que ya se encuentren establecidos por necesidades de la producción siempre que, en tales casos, se respete la jornada máxima anual convencionalmente establecida. Del mismo modo se prevé la posibilidad de implantar un descanso semanal rotativo, la eventual modificación del sistema de descansos por parte de las empresas -previa comunicación a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados- así como la posibilidad de acumular el descanso a las vacaciones anuales ²⁸⁵.

Por lo que atañe al calendario, el convenio se limita a prever su elaboración por cada una de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación previo informe de los representantes de los trabajadores²⁸⁶, y ello en consonancia con la legislación laboral que reconoce a los órganos de representación el derecho a “ser consultados por el

²⁸⁴ Llama la atención la curiosa ubicación de esta previsión que no se encuentra en la cláusula dedicada a la jornada sino en el artículo 31 donde se regula el régimen convencional de las horas extraordinarias.

²⁸⁵ Todas estas reglas se encuentran detalladas en el artículo 25 b) con el siguiente tenor: “II. El descanso semanal podrá ser rotativo de lunes a domingo, ambos inclusive para todo el personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27.1 respecto al personal de redacción. La distribución de la jornada de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente se hará de tal forma que al menos una vez cada cuatro semanas, el descanso semanal al que se hace referencia en este artículo coincida con sábado y domingo. III. Excepcionalmente las empresas podrán variar el sistema de descansos al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, previa comunicación de las mismas a los representantes de los trabajadores de aquellas empresas que deban llevar a cabo esta medida. IV. El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al trabajador o trabajadores afectados con al menos tres días de antelación. V. El día de descanso alterado de conformidad con lo establecido en el párrafo III de este artículo, deberá ser compensado con día y medio, dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la alteración. VI El día de descanso alterado podrá ser adicionado, cuando las necesidades productivas y organizativas lo permitan, a otro de los correspondientes a las dos semanas anteriores o posteriores a la modificación del sistema de descanso. VII. Así mismo, el día de descanso se podrá acumular, si ello fuere posible a las vacaciones de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de este Convenio. Para ello, será requisito necesario el respeto a los plazos establecidos en los párrafos precedentes”.

²⁸⁶ Art. 26.I.: “Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente, a efectos de lo cual los representantes de los trabajadores emitirán informe previo a las direcciones acerca de su postura respecto al calendario. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural”.

empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores” (disposición adicional tercera RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo). Estas previsiones se completan con el deber de exponer el calendario en el centro de trabajo durante todo el año natural y con una previsión relativa al contenido según la cual los calendarios incluirán el disfrute de las fiestas nacionales, autonómicas y locales así como las fechas de disfrute de las vacaciones. Como se comprobará algunas de estas previsiones suponen, nuevamente, la plasmación en el texto convencional de lo previsto en la norma correspondiente como sucede con la publicación del calendario en el centro de trabajo (art. 34.6 ET) 287.

Contempla el Convenio, además, una serie de reglas aplicables al horario del personal de redacción, a fin de dotarlo de la flexibilidad que requiere la propia naturaleza del trabajo que dicho colectivo desempeña. Dichas reglas se contienen en su artículo 27 en los siguientes términos: “I. Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción de las empresas (...) tendrá asignado un horario básico, de conformidad con lo contemplado en el artículo 24.B.II, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios. II. Los responsables de cada una de las secciones de las que se componen las redacciones de los diarios, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por las direcciones de las empresas, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia. III. Aquellos trabajadores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de las direcciones de las redacciones de las empresas, que apliquen el presente Convenio, para cubrir aquellas necesidades informativas de carácter extraordinario o eventual, en todo caso respetando siempre los descansos mínimos entre jornadas del artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajados. La libre disposición a que se hace referencia en este artículo se abonará en la forma que se venga realizando en las empresas”.

Finalmente y para concluir con el repaso de las previsiones sobre la jornada y horario contenidas en los convenios estatales de sector debe hacerse referencia a las disposiciones que sobre esta materia se encuentran en el Convenio Nacional para el Sector de la Prensa No Diaria. Es en este último convenio donde podemos encontrar la regulación más parca y escueta de la jornada y el régimen de los descansos²⁸⁸.

De los cuatro convenios nacionales que aquí se analizan éste es el único que fija la jornada laboral utilizando el módulo semanal y el diario sin establecer, en cambio, un tope máximo o una jornada anual. De este modo, la jornada laboral para todos los trabajadores incluidos en su ámbito queda fijada en 36 horas semanales en invierno y 35 horas semanales en jornada continuada durante el período estival (desde el 1 de junio

²⁸⁷ Por otro lado, regula el convenio el control del cumplimiento de la jornada de modo que “todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que las direcciones de las empresas en cada momento estimen más adecuados. En cualquier caso, las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación” (art. 28). En todo caso debe recordarse el derecho a la emisión de informes –no a una mera información– que los órganos de representación tienen reconocido por el ET, entre otras materias, en casos de “implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo” (art. 64.1.4º ET).

²⁸⁸ El texto dedica a esta materia un único artículo que, por lo demás, no se caracteriza precisamente por su amplitud: el artículo 28.

hasta el 30 de septiembre). Como se ha adelantado, la jornada semanal se acompaña de un tope máximo diario que ha quedado fijado en 9 horas y es, por tanto, coincidente con el previsto con carácter general en el artículo 34.3 ET para los casos en que no se opte por una jornada irregularmente distribuida.

La delimitación de la jornada se acompaña de las acostumbradas previsiones sobre el descanso diario y el que se disfruta con cadencia semanal. La regla convencional para el primero de ellos es una mera reproducción del mínimo legalmente establecido de modo y manera que entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente habrán de transcurrir, al menos, las conocidas 12 horas. La regulación del descanso semanal sí aporta, en cambio, una mejora del descanso mínimo legal por cuanto se prevé un descanso de dos días consecutivos que serán disfrutados, preferentemente, los sábados y domingos. Dicha mejora se produce, en todo caso, sólo en relación con los trabajadores mayores de edad no así para los menores que, como es sabido, tienen reconocido ya por el propio ET un descanso mínimo de dos días ininterrumpidos (Art. 37.1). Nada dispone el convenio sobre el descanso intrajornada de los trabajadores con jornada continuada. El único descanso de este tipo que se prevé es el que atañe a quienes realizan la jornada partida y que se concreta en dos horas y media para comer si bien se prevé la renuncia por parte de los trabajadores y el disfrute, en consecuencia, de un descanso de menor duración.

Contiene también el convenio alguna previsión sobre el calendario laboral donde es posible observar una cierta mejora del régimen legal por lo que concierne a la intervención de los órganos de representación de los trabajadores. La referida mejora ha tenido lugar por cuanto el derecho a emitir informe sobre el calendario -previsto en la legislación laboral- ha quedado sustituido por un auténtico derecho a negociar con la empresa como se deduce de la previsión convencional según la cual el calendario laboral se elaborará anualmente “entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores”.

2.2.- La regulación de las horas extraordinarias.

2.2.1- Las horas extraordinarias en el Convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón.

Lo primero que llama la atención al analizar la regulación del trabajo extraordinario en el Convenio de Pastas, Papel y Cartón es la extensión del precepto dedicado a esta concreta materia (art. 9.4). Una amplitud que, como se verá, ha tenido su correspondiente contagio, si bien en mayor o menor medida, según los casos, en los niveles inferiores de negociación. Del mismo modo resulta igualmente llamativa la desaparición del texto convencional de una declaración -muy extendida en la práctica negociada de los últimos años-, que sí aparecía en los convenios anteriores en la que se plasmaba, al menos formalmente, la voluntad de los negociadores de suprimir las horas extraordinarias habituales ²⁸⁹. Se trata de previsiones que, por lo demás, se alineaban

²⁸⁹ Tal y como podía leerse en el Convenio para los años 2001-2003: “ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en Convenios anteriores”. Con base en esta orientación y, con la finalidad de dar todo su valor a este criterio los negociadores del Convenio recomiendan “que en cada empresa se analice conjuntamente

con las recomendaciones y orientaciones de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos en los últimos años en nuestro país y que han venido apostando por la supresión de las horas extraordinarias por entender que “la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias también contribuye a la creación y mantenimiento del empleo”²⁹⁰.

A falta de una declaración de voluntad de los firmantes en el sentido antes indicado la única previsión que parece conectar con la tendencia a suprimir las horas extras es la relativa a las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos puntas de producción, por ausencias imprevistas, cambios de turno o cualquier otra circunstancia derivada de la naturaleza de la actividad. Para estos casos los firmantes optan por su mantenimiento “siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente”. También es de destacar, en todo caso, que sin perjuicio de la amplitud de causas que pueden justificar la realización de horas extraordinarias, el convenio no prevé directamente la realización de horas extraordinarias habituales. En este sentido, los dos únicos tipos de horas extras que el convenio menciona son, por un lado, las anteriormente citadas para el caso de que concurra alguna de las circunstancias expuestas y, por otro, las que deban realizarse para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o en caso de riesgo de pérdida de materias primas. ²⁹¹ El precepto se refiere así a las denominadas “horas de emergencia”, previstas también en el ET, para imponer en buena lógica su realización, y a las estructurales a las que mantiene en los términos que se acaban de ver. Por otro lado, aunque nada diga el precepto convencional, las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestro y otros daños extraordinarios y urgentes, de obligada realización, no serán tenidas en cuenta ni a efectos de la duración máxima de la jornada ni para el cómputo del número máximo de horas anuales que pueden realizarse y ello sin perjuicio de su compensación como horas extras (art. 35. 3ET).

El régimen de compensación de las horas extraordinarias ha quedado previsto en el convenio con un cierto nivel de detalle. En este sentido, es al trabajador a quien corresponde la opción por compensar las horas realizadas con tiempo de descanso retribuido o bien recibir el correspondiente abono en metálico. La compensación por descanso se prevé a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada con la percepción del plus de descanso compensatorio, o bien su compensación con una hora y media de descanso por cada hora trabajada sin el cobro, en este caso, del plus anterior. El momento de su disfrute habrá de producirse dentro del año natural y, en todo caso, en los cuatro meses siguientes al momento en que se haya optado por el descanso. Si transcurre el plazo anterior, sin que la empresa haya facilitado el descanso, el trabajador podrá elegir por sí mismo los días de disfrute

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”.

²⁹⁰ Es el tenor que presentaba en esta materia el AINC-2003. El reciente AINC-2007 también se refiere a la conveniencia de que los convenios procedan a limitar las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias.

²⁹¹ Recuérdese en este punto que desde la ley se permite al convenio prever la realización de horas extraordinarias con carácter obligatorio, de modo que “la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo” (art. 35.2 ET), salvo por lo que se refiere a las horas de emergencias que son de necesaria realización.

debiéndolo comunicar previamente por escrito –hay que entender que el destinatario de la comunicación es el empresario- con diez días de antelación. En todo caso, el convenio asigna a las horas extraordinarias nocturnas y a las realizadas en domingos y festivos un valor superior al que corresponde al resto de horas extra. En relación con las primeras conviene recordar la prohibición de realizar horas extraordinarias por parte de los “trabajadores nocturnos” que rige hoy en nuestro ordenamiento (art. 36.1 ET)²⁹², prohibición que, como es sabido, alcanza también a los menores ex art. 6.3 ET.

La regulación convencional del trabajo extraordinario se completa con una serie de previsiones que, en buena medida, suponen una reproducción de otras tantas previsiones legales con el añadido, eso sí, de algunas mejoras al respecto. En este sentido, se establece un número máximo de horas extraordinarias que puede realizar cada trabajador en lo que supone una novedad de interés respecto del convenio anterior. Dicho tope resulta coincidente con las 80 horas previstas con carácter general en el Estatuto. Desde otra perspectiva, también han quedado previstas algunas medidas que tienen como objeto garantizar un adecuado control de estas horas y que, como se ha adelantado, suponen una cierta mejora de lo previsto en la normativa correspondiente. En este sentido, se prevé el deber de la empresa de informar a los representantes unitarios y sindicales “sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones” al tiempo que se encomienda a la empresa y los representantes legales la determinación del carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias teniendo en cuenta la información recibida y los criterios previstos en el convenio 293. En fin, los firmantes del convenio han optado, además, por reproducir en sus propios términos lo dispuesto en el art. 35.5 ET a propósito del registro de la jornada del trabajador, según el cual, “A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”.

2.2.2- La regulación de las horas extraordinarias en los Convenios Estatales de Artes Gráficas y de Prensa.

El convenio estatal de Artes Gráficas regula las horas extraordinarias en el último de los preceptos del capítulo 8 dedicado a la jornada, horario y los descansos (art. 8.7). Si se atiende a la primera de las previsiones convencionales sobre esta materia parece observarse una clara voluntad de los firmantes por reducir en su ámbito la realización de este tipo de horas. En efecto, el artículo 8.7 comienza dejando constancia del criterio coincidente de los firmantes “en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias”. Esta declaración inicial resulta, sin embargo, desmentida en buena parte por otras reglas con las que el precepto se completa y que parecen obedecer a una

²⁹² A pesar de esta prohibición el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo admite la realización de horas extras por este colectivo en los casos previstos en su artículo 32.

²⁹³ La disposición adicional tercera del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, reconoce a los representantes el derecho a “ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 3 del artículo 35 de Estatuto de los Trabajadores”.

lógica radicalmente opuesta al criterio restrictivo anterior. El desmentido al que se ha hecho referencia proviene sobre todo de la admisión genérica de las que el propio convenio denomina horas extraordinarias “ordinarias”. Se consideran tales, según delimita el propio artículo 8.7, todas aquéllas que no tengan la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor, en el bien entendido de que el convenio permite realizar tanto unas como otras. En este sentido, y pese a la solemne y contundente declaración con la que se inicia la cláusula, los firmantes del convenio permiten con especial generosidad la realización de horas extras pertenecientes al primero de los tipos citados sin más limitaciones que las previstas al respecto en el artículo 35 ET.

Bien es verdad que la amplitud en la admisión del trabajo extraordinario a la que se vienen aludiendo podría quedar atemperada, en cierto modo, por la última de las previsiones convencionales sobre esta materia. Según dicha previsión compete a la Comisión Mixta del convenio “el control y vigilancia de lo establecido en este artículo. En el caso de anomalías en la realización de horas extraordinarias, la Comisión Mixta podrá recabar la información oportuna de la empresa afectada”. La atribución de competencias a la comisión mixta del convenio para el control y la vigilancia de las previsiones relativas al trabajo extraordinario es, sin duda, una medida digna de resaltar que, por otra parte, no desplaza ni anula los derechos que legalmente se reconoce a los representantes de los trabajadores en esta materia y que ya quedaron anteriormente expuestos. Aun así, una vez que en el convenio se permite la realización de horas extraordinarias ordinarias con carácter habitual –sin más límites que los legales- podría discutirse si dentro de las “anomalías” a las que refiere el precepto tendría cabida el recurso habitual a las horas extraordinarias por parte de las empresas que se llevase a cabo sin vulnerar los límites establecidos en el art. 35 ET.

Sí constituye, en cambio, una cierta limitación del trabajo extraordinario la prohibición convencional de realizar este tipo de horas en el período nocturno (entre las diez de la noche y las seis de la mañana).

La regulación de las horas extraordinarias en el Convenio de Artes Gráficas se completa con otra serie de previsiones en las que se delimita el concepto de horas extraordinarias, se regula su contraprestación, y, en fin, se añaden una serie de formalidades, en parte ya previstas en la legislación laboral.

Las horas extraordinarias quedan delimitadas en el convenio de modo que, se entiende por tales “las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución semanal que, en cada momento, realice la empresa” teniendo dicha consideración, en todo caso, “las que excedieran de diez diarias”. Todo ello sin perjuicio de los supuestos de prolongación de la jornada que el mismo texto admite y a los que se ha hecho referencia con anterioridad. De este modo, los firmantes proceden a identificar el trabajo extraordinario a partir de la jornada acordada –o la implantada por la empresa- y no tomando como elemento de comparación la jornada máxima prevista en el ET.

Por otra parte, la regulación que el texto realiza del régimen de compensación de las horas extraordinarias presenta una acentuada parquedad, nada habitual en la práctica convencional del sector. En esta ocasión el convenio se ha limitado a dejar constancia de la posibilidad de compensar las horas extraordinarias efectivamente realizadas bien por tiempo equivalente de descanso o bien mediante su retribución monetaria. Nada más añade el precepto sobre esta posibilidad, por otra parte ya contemplada en el artículo 35 ET. En este sentido, se echa en falta alguna previsión más sobre la dinámica

de esta opción donde podrían quedar especificados aspectos tan nucleares como a quién le corresponde la opción o la forma de llevarla a cabo.

En otro orden de consideraciones, llama la atención la solución adoptada en esta ocasión por los negociadores si se tiene en cuenta el criterio utilizado en la regulación de otros aspectos del tiempo de trabajo donde de forma tajante se dispone la compensación del trabajo mediante descanso prohibiendo su retribución económica. Como se recordará tal ha sido la opción consagrada al regular tanto la compensación por prolongación de la jornada debida a circunstancias no programadas como la compensación de las horas realizadas cuando la empresa decide modificar la jornada normal de trabajo en los términos permitidos en el propio Convenio.

Por último, también se han incluido en la cláusula convencional algunas previsiones formales que recuerdan a otras tantas reglas legales al respecto. Dichas previsiones se concretan, en primer lugar, en el deber de registro diario de las horas extraordinarias y su totalización con cadencia semanal con la consiguiente entrega de una copia del resumen semanal al trabajador. Y, en segundo término, en la notificación a la autoridad laboral de las horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa por motivos de fuerza mayor, a efectos de cotización a la Seguridad Social.

Frente a la tibieza y ambivalencia que ha caracterizado al convenio de Artes Gráficas a la hora de admitir el trabajo extraordinario en las empresas de su ámbito, se observa que el Convenio estatal de Prensa Diaria presenta una mayor contundencia al respecto. En este sentido, su artículo 31 comienza con una declaración indubitada según la cual “las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales”. Curiosamente el precepto no aporta una clasificación de las horas extras que pueden ser realizadas por los trabajadores incluidos en su ámbito, apartándose así de lo que suele ser lo habitual en la práctica convencional. La única referencia que es posible encontrar al respecto es la relativa a las horas de trabajo “que sean necesarias para la finalización de una tirada o las producidas por averías u otra causa puntual no imputable a la organización de la producción” las cuales son consideradas horas extraordinarias de obligado cumplimiento.

En todo caso, los firmantes han renunciado a fijar tope máximo inferior al legalmente previsto de forma que el número de horas extraordinarias queda topado en 80 horas anuales por trabajador -por remisión a lo dispuesto en el artículo 35.2 ET- con las conocidas exclusiones en cuanto a las horas computables que en este precepto se prevén.

También aporta el convenio una delimitación de las horas extraordinarias identificándolas con aquéllas que se realicen superando la jornada anual pactada. De modo y manera que, tal y como sucedía en el convenio anterior, el umbral máximo a partir del cual el trabajo realizado tiene la consideración de extraordinario no es el previsto en el ET sino el que haya quedado pactado.

La compensación de las horas extraordinarias es objeto de una regulación minuciosa en este convenio de la que merece ser destacada la preferencia por la compensación mediante descanso frente a aquélla de carácter monetario. En todo caso, dicha preferencia se mantiene en tanto el descanso compensatorio “no perturbe el normal proceso productivo de las empresas”. Igualmente digno de destacar es la duración del

descanso compensatorio previsto para estos casos que se traduce en una mejora de la regla legal. Si, como es sabido, el ET prevé la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido (art. 35.1 ET), el texto convencional, en cambio, reconoce el derecho a disfrutar de un descanso a razón de hora y media por cada hora extraordinaria trabajada.

También resulta mejorado el régimen legal en lo que concierne a la retribución económica del trabajo extraordinario. En efecto si el ET fija el valor mínimo de la hora extraordinaria haciéndolo coincidir con el precio de la hora ordinaria, la regulación convencional atribuye al trabajo extraordinario el valor de la hora ordinaria incrementada en un 25%. Nada establece, sin embargo, sobre la dinámica de la opción entre ambos tipos de compensación del trabajo extraordinario, a diferencia de lo que había sucedido en convenios precedentes. Valgan aquí las consideraciones realizadas más arriba a propósito de la misma ausencia detectada en el Convenio de Artes Gráficas.

Contrasta con el variado conjunto de disposiciones de los convenios anteriores la escueta regulación que el Convenio nacional para la Prensa No Diaria ha reservado a las horas extraordinarias. El texto convencional regula el trabajo extraordinario en los siguientes términos: “La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria salvo en caso de horas de fuerza mayor. Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán con el importe que se establece para cada categoría en las tablas salariales anexas. Previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo de descanso de al menos 1.25 horas por cada hora extraordinaria realizada, dentro del mes siguiente a la fecha de su realización y por jornadas o medias jornadas completas” (art. 33).

La parquedad del precepto no es óbice, sin embargo, para resaltar algunas previsiones que se consideran buenas prácticas dignas de emular. Así sucede, por ejemplo, con la duración del tiempo de descanso compensatorio --al menos 1,25 horas- con la consiguiente mejora de la previsión legal que con esta regulación se produce; y, en especial, así ocurre también con las disposiciones relativas a la opción entre retribuir y compensar con descanso las horas realizadas según las cuales dicha opción exige el acuerdo entre el empresario y el trabajador, existirá un límite temporal para el disfrute del descanso, y el mismo podrá ser disfrutado en jornadas completas o medias jornadas.

2.3.- Las vacaciones en los convenios estatales de sector.

2.3.1.- El régimen convencional de las vacaciones en el Convenio de Pastas, Papel y Cartón.

Dedica el Convenio un precepto, no muy extenso por otra parte, al régimen convencional de las vacaciones retribuidas a las que se refiere incluso el texto constitucional (art. 40.2. CE). En particular, las vacaciones se encuentran reguladas en el artículo 9.5, junto con el calendario laboral, atendiendo a las reglas que a

continuación se detallan²⁹⁴. El sistema de disfrute de las vacaciones deberá quedar fijado en el calendario que las empresas han de elaborar anualmente y publicar antes del 22 de diciembre del año precedente. Se establece como período preferente para el disfrute del descanso anual la época estival -entre el 21 de junio y el 21 de septiembre- si bien habrá de garantizarse el adecuado funcionamiento de las distintas secciones y departamentos de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. La duración del descanso anual se establece mediante una combinación de días naturales y laborables de modo que en los 30 días naturales de vacaciones deberán incluirse, al menos, 24 laborables. De este modo, aunque los firmantes no hayan ampliado directamente la duración mínima prevista en el artículo 38.1 ET sí aseguran un número mínimo de días laborables de disfrute. Se entienden por días laborables lo que tengan dicha calificación en el calendario oficial del año aplicable en la provincia donde radica la empresa.

Destaca en esta regulación la aplicación del criterio de la proporcionalidad para el personal de nuevo ingreso y para el personal que cese durante el año al que corresponden las vacaciones, se trata de un criterio muy extendido en los convenios de estos sectores sobre el que se volverá al analizar estas previsiones en los ámbitos inferiores de negociación. Del mismo modo merece aplauso la regla convencional por la que se dispone la interrupción del descanso vacacional cuando concurren determinadas circunstancias que, en este caso, han quedado concretadas en la hospitalización, accidente y maternidad cuando coincidan con las vacaciones programadas.

En general, es de valorar positivamente previsiones de este tipo concernientes a algunas de las cuestiones sobre el descanso anual que han planteado frecuentes dudas interpretativas y una alta litigiosidad dada la parca regulación legal con la que se cuenta al respecto. En este sentido, se echa en falta alguna previsión sobre el salario correspondiente al período vacacional que ha tenido mayor predicamento, como se verá, en los niveles inferiores de negociación.

2.3.2- El régimen convencional de las vacaciones anuales en Artes Gráficas y Prensa.

Los tres convenios nacionales restantes dedican un precepto específico a la regulación de las vacaciones con una extensión similar, un poco más reducida en el caso del Convenio del Sector de la Prensa No Diaria.

Como es práctica extendida en la negociación colectiva de nuestro país, todos ellos regulan expresamente la duración del período de vacaciones anuales para sus respectivos ámbitos. De este modo, el período de vacaciones para los trabajadores del Sector de Artes Gráficas ha quedado previsto en “treinta días naturales, cualquiera que

²⁹⁴ En sus términos literales el precepto dispone lo siguiente: “Las empresas elaborarán el Calendario laboral Anual que publicarán antes del 22 de Diciembre del año precedente. Al fijar el calendario se establecerá el sistema de disfrute de vacaciones que será preferentemente en verano (entre 21 de julio y 21 de septiembre), garantizando el adecuado funcionamiento de las secciones y departamentos. Las vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por este Convenio serán de treinta días naturales, de los cuales al menos veinticuatro serán laborales. Son días laborables los que así constan en el calendario oficial del año para toda la provincia. El personal que ingrese o cese en el transcurso de año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. Se interrumpen en los casos de hospitalización, accidente y maternidad que coincidan con las vacaciones programadas, pudiendo disfrutarse en otras fechas dentro del año”.

sea la categoría o grupo a que pertenezca” (art. 8.4), coincidiendo en este punto la duración convencional con el mínimo legal previsto en el artículo 38.1 ET. El Convenio Nacional del Sector de Prensa Diaria fija idéntica duración añadiendo a los treinta días naturales su carácter de “ininterrumpidos” (art. 29), si bien el mismo texto admite expresamente la posibilidad de fraccionar el disfrute del descanso anual como a continuación se verá. Por su parte, el Convenio Nacional del Sector de Prensa No Diaria se separa en este punto de los textos anteriores al fijar las vacaciones en días laborables y con una ampliación de su duración a lo largo de su vigencia que no resulta nada frecuente en la práctica convencional. De este modo, las vacaciones anuales para su ámbito quedan fijadas en veintidós días laborables para el año 2004, veintitrés para los años 2005 y 2006 y veinticuatro a partir del año 2007 (art. 29).

Los tres convenios nacionales contienen, además, una preferencia relativa al disfrute del descanso anual durante el período estival si bien es posible encontrar algunas divergencias entre ellos. Así, en el Convenio Nacional del Sector de Artes Gráficas el tramo temporal que se establece como preferente es el comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. El Convenio Nacional del Sector de Prensa Diaria, por su parte, establece de forma tajante que las vacaciones “deberán disfrutarse necesariamente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre”. Esta previsión se matiza sin embargo, acto seguido, al permitirse fraccionar el disfrute del descanso anual en dos períodos, en cuyo caso uno de ellos deberá ser disfrutado en el marco temporal de referencia antes citado o bien entre las fechas del 1 de julio al 15 de septiembre cuando se trate de trabajadores con hijos en edad escolar. En todo caso, el período vacacional que se disfrute en estas épocas del año deberá tener una duración mínima de 15 días naturales. En el caso del Convenio Nacional del Sector de Prensa No Diaria se fija también como período preferente de disfrute los meses de junio a septiembre, ambos inclusive “previo acuerdo de la empresa y los delegados de los trabajadores”. Esta preferencia conlleva, en este último convenio, una suerte de penalización para el empresario que se aparte de la misma toda vez que “si por cualquier causa la empresa dispone para el disfrute de las vacaciones fecha distinta a las acordadas en este Convenio, compensará al personal afectado con tres días más de vacaciones”. Por otra parte, y con una solución que parece razonable, el convenio excluye de la referida compensación los cambios en el período de disfrute que traigan causa en la solicitud del propio trabajador afectado.

No son estas, sin embargo, las únicas previsiones que pueden encontrarse en los convenios analizados sobre el período de disfrute del descanso vacacional. Así por ejemplo, el Convenio Nacional del Sector de Artes Gráficas reconoce una preferencia a los trabajadores de más antigüedad en la empresa en cada una de las categorías si bien también es cierto que, con carácter general, se dispone la organización de los descansos anuales en atención a las necesidades del servicio²⁹⁵. Se echa en falta en la regulación convencional la mención a otros criterios más acordes con la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En todo caso, de no existir acuerdo entre las partes sobre la fecha de disfrute la cuestión deberá ser decidida por la jurisdicción social. De esta forma los firmantes del convenio han incorporado a su texto la solución

²⁹⁵ En concreto, y tras indicarse que las vacaciones “se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio” se añade la previsión según la cual “se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en la empresa, sin perjuicio de lo establecido en disposiciones legales de rango superior”.

ya prevista en la legislación laboral ante dicha eventualidad y que, en efecto, consiste en el inicio ante la jurisdicción social de un procedimiento preferente y sumario –el regulado en el LPL- siendo la decisión judicial irrecurrible (art. 38.2 ET).

También se refiere el convenio de forma expresa al carácter anual de las vacaciones y a su necesario disfrute dentro del año natural al que correspondan 296 quedando completadas estas previsiones con el recurso al criterio de la proporcionalidad para los trabajadores que aún no hayan prestado sus servicios durante un año completo, en lo que constituye una extendida práctica convencional. De este modo, se hace constar expresamente que “los trabajadores que en la fecha determinada para disfrute de la vacación no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados”.

Los firmantes del convenio se han hecho eco, asimismo, de la prohibición de compensar en metálico el descanso anual ya prevista en el artículo 38.1 ET. Siendo la anterior la regla general, la sustitución de las vacaciones por pago en metálico sólo queda admitida para supuestos en los que el disfrute de las vacaciones ya no resulta posible, como sucede en los casos en que se produce el fallecimiento del trabajador. En tales circunstancias se prevé el pago a los derechohabientes del trabajador fallecido del importe correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas. Del mismo modo, el convenio reconoce el derecho a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas para el personal que cese en su trabajo en el transcurso del año computándose, en esta ocasión, como mes completo la fracción del mismo²⁹⁷.

Una nueva circunstancia que ha sido tenida en cuenta por los firmantes del convenio y que tiene incidencia en el disfrute del descanso anual refiere al cierre del centro de trabajo por vacaciones y a la necesidad de contar con trabajadores para que realicen determinadas labores mientras la empresa permanece cerrada (obras necesarias, labores de empresa, etc.). Para estos casos corresponde a la dirección de la empresa la designación del personal que habrá de prestar estos servicios la cual, además, deberá celebrar un acuerdo con cada uno de los afectados en el que se determine la forma más conveniente de disfrute de su período vacacional.

Frente a las detalladas previsiones que presenta este texto convencional, el Convenio Nacional del Sector de Prensa Diaria apenas presta atención a las distintas eventualidades que pueden afectar al disfrute de las vacaciones anuales a salvo de la posibilidad de su fraccionamiento por necesidades de la empresa a la que ya se ha hecho referencia. Estas previsiones quedan completadas con la única referencia al disfrute proporcional de las vacaciones para el personal de nuevo ingreso²⁹⁸. Por su parte, el convenio de la Prensa No Diaria se limita a contemplar la posibilidad antes vista de establecer unas fechas distintas a las pactadas -bien por decisión empresarial bien a instancias del trabajador- y a disponer que el disfrute de las vacaciones no podrá

²⁹⁶ Los términos del precepto en este punto son los que siguen: “las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte”.

²⁹⁷ De modo que: “El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo”.

²⁹⁸ “El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso” (art. 29.III)

iniciarse “en domingo, festivo ni en día que coincida con el descanso semanal del trabajador”.

De los tres convenios que aquí se analizan únicamente uno de ellos atiende en la cláusula dedicada a las vacaciones a una de las cuestiones centrales de este descanso como lo es, sin duda, la que atañe a su retribución. Se trata del Convenio Nacional del Sector de Prensa Diaria en el que se establece que “la retribución correspondiente a los períodos de vacaciones incluirá únicamente los siguientes conceptos: SMG y CPC”. Esto es, el salario mínimo de grupo (SMG) y el complemento personal de convenio (CPC).

Finalmente también los Convenios a los que se viene aludiendo contienen algunas referencias, si bien escuetas, a los requisitos formales a cumplir en estos casos. Así sucede, por ejemplo, cuando se dispone en el Convenio de Artes Gráficas que “el cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal” (art. 8.4). Con términos muy parecidos el Convenio Nacional del Sector de Prensa Diaria dispone “el calendario de vacaciones se fijará por cada empresa y se publicará en los tablones de anuncios con dos meses de antelación” (art. 29.II). Son así previsiones convencionales que se encuentran en sintonía con la exigencia legal, prevista en el artículo 38.3 ET, según la cual “el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute”.

3.- EL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS SECTORIALES INFRAESTATALES.

3.1.- La regulación de la jornada y su distribución en los convenios sectoriales infraestatales.

En el sector de Pastas, Papel y Cartón, el convenio provincial de Guipúzcoa para los años 2006 a 2008 se muestra continuador de textos convencionales anteriores en los que se regulaba una jornada máxima anual muy por debajo de la fijada en el Convenio nacional²⁹⁹. En esta ocasión, el umbral máximo para la jornada de los trabajadores incluidos en su ámbito ha quedado establecido en 1.674 horas anuales de presencia para cada uno de los años de vigencia tanto para la jornada continuada como para la jornada partida 300. Dicho tope supone una notable reducción del máximo previsto en el convenio estatal que, como se dijo, prevé una jornada máxima anual de 1748 horas para el año 2007 y de 1.744 de aplicación en los dos años siguientes. La jornada fijada en el convenio provincial resulta además aplicable a los trabajadores afectados por el Convenio de la empresa “Kimberly-Clark” de Bizkaia por remisión expresa 301.

²⁹⁹ Como ya sucediera con el convenio del año 2001 con el establecimiento de una jornada máxima de 1.722 horas anuales de presencia para el año 2001 reducida hasta las 1.706 para el año 2002.

³⁰⁰ Art. 6.2 y Anexo I al que este precepto remite.

³⁰¹ “Como norma general, la jornada de trabajo será la misma que se acuerde en el Convenio Provincial del papel de Guipúzcoa para los años 2003 y 2004” (art. 9). El Convenio de esta empresa para Álava regula también una jornada muy por debajo de la prevista en el nacional, que incluso llega a ser inferior a la prevista en el convenio provincial. La jornada queda fijada en 1.712 para el año 2002, para el personal

El establecimiento de esta jornada máxima viene acompañada de una previsión –poco habitual en la práctica convencional- que distingue entre las horas de producción de la organización empresarial y el tiempo de trabajo de los asalariados de modo y manera que “la jornada productiva de la empresa es independiente de la jornada laboral de los/as trabajadores/as” (art. 6.1). El convenio prevé además el inicio de negociaciones para hacer compatibles ambos tipos de jornada en aquellas empresas que aún no tengan implantado alguno de los sistemas de trabajo previstos en el convenio de 1980302.

Nada prevé el convenio de modo expreso sobre el posible establecimiento de una jornada irregularmente distribuida a lo largo del año. De hecho, se establece un criterio que ha de regir como regla general en esta materia según el cual la jornada se desarrollará de forma que se trabajen 8 horas diarias de lunes a viernes.

Tal y como sucede en el Convenio estatal también el de la provincia de Guipúzcoa contiene referencias al régimen de trabajo continuado o “Non Stop”. Los aspectos de este régimen de trabajo a los que atiende el texto convencional se concretan en los siguientes: el señalamiento de los cinco días que corresponde parar en las empresas en las que se encuentre implantado dicho sistema –modificables mediante acuerdo-, la retribución de los trabajadores que han de prestar servicios en esos días y, en fin, la preferencia de los actuales trabajadores de la empresa para incorporarse a dicho sistema en el caso de que se implante en la misma tras la correspondiente negociación.

Por lo que a las Artes Gráficas se refiere, los convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal fijan los topes máximos de jornada utilizando el módulo anual ya empleado en la negociación de ámbito nacional. Del mismo modo es posible identificar en algunos de estos convenios la orientación hacia la progresiva reducción de la jornada a lo largo de su período de vigencia que ya aparece en el convenio estatal. Un ejemplo de ambas tendencias –fijación de una jornada anual y mengua progresiva de la misma- lo encontramos en los convenios provinciales de Bizkaia y Guipúzcoa. El primero de ellos prevé una jornada en cómputo anual de 1.712 horas para el año 2006, 1.710 para el 2007 y 1.706 para el año 2008. La jornada anual así establecida se acompaña, además, de un máximo de jornadas ordinarias y completas cifradas para los dos primeros años en 227 jornadas y para el año 2008 en un total de 226 (art. 8.1). Por su parte, el convenio provincial de Guipúzcoa mantiene idéntica orientación, si bien establece un número de horas anuales de trabajo distinto según que se trabaje a jornada partida o en régimen de jornada continuada. De esta forma, el Convenio fija una jornada partida de 1.696 horas efectivas de trabajo para el año 2007, de 1.694 para el año 2008 y de 1.692 para el siguiente año. Por el contrario, para la jornada continuada y turnos las jornadas han quedado previstas como sigue: para el año 2007 1.641 horas o 1.696, según se disfrute o no del descanso de 15 minutos –computado como tiempo de trabajo-; 1.639 o 1.694

en régimen de trabajo en tres turnos y jornada partida, que desciende hasta las 1.696 horas para el personal en régimen “Non Stop” (art. 9).

³⁰² “Las Empresas en las que no se esté trabajando en cualquiera de los sistemas de trabajo recogidos en el Convenio de 1980, entablarán negociaciones con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as para hacer compatibles la jornada laboral del/a trabajador/a y la jornada productiva de la Empresa. De no llegar a un acuerdo, los/as trabajadores/as continuarán con su sistema actual de trabajo sin modificación, y la Empresa podrá contratar trabajadores/as a tiempo parcial para alargar y/o completar la jornada productiva” (art. 6.4) .

horas, respectivamente, para el año 2008; y, en fin, 1.637 o 1.692 horas efectivas, para el año 2009 303.

La tendencia a fijar jornadas cada vez más reducidas se ha quebrado, sin embargo, en los convenios de Artes Gráficas de Navarra y el Convenio Gallego de Editoriales. De este modo, ambos textos se separan no sólo del criterio asumido por los firmantes del convenio estatal del sector sino también de experiencias convencionales que se habían conocido con anterioridad en los referidos ámbitos autonómicos. La jornada prevista en el convenio de Navarra ha quedado fijada en 1.700 horas efectivas y realmente prestadas para los tres años de su vigencia (2006-2008), manteniéndose así una misma jornada para el trienio de vigencia que, además, coincide con la que había regido durante el año 2005 (art. 6). Por su parte, el Convenio gallego establece una jornada anual de 1.756 horas de trabajo efectivo durante toda su vigencia (2006-2007) y tanto para la jornada partida como para la que se trabaja de forma continuada.

Al regular la jornada anual los firmantes en estos ámbitos acostumbran a añadir algunas previsiones que tienen la finalidad de garantizar las eventuales jornadas inferiores que puedan existir ya sean, según los casos, anteriores o posteriores a la entrada en vigor del convenio de que se trate. Así ha sucedido, por ejemplo, en el convenio de Guipúzcoa que prevé el mantenimiento de las jornadas inferiores a la pactada que los trabajadores vinieran realizando a la entrada en vigor del convenio a fin de garantizar que ningún trabajador realice durante su vigencia una jornada mayor que en 2006³⁰⁴. En parecidos términos, el Convenio de Galicia ha optado por mantener como condición más beneficiosa las jornadas anuales inferiores que se hubiesen estado realizando en las empresas con anterioridad a su entrada en vigor. Una salvedad del mismo tipo añaden los firmantes del convenio de Navarra para el caso de que por ley se establezca una jornada inferior estando vigente el convenio³⁰⁵.

Una finalidad muy distinta es la que persiguen los firmantes al regular los supuestos de prolongación de la jornada ya prevista, como se vio en su momento, en el convenio estatal. A esta prolongación de la jornada se refieren tanto el convenio gallego como el provincial de Bizkaia y lo hacen, en ambos casos, sometiendo la mentada posibilidad a una regulación parcialmente coincidente con la prevista en el texto nacional si bien con algunas divergencias y novedades de interés. La primera de las diferencias que se advierten en comparación con el convenio estatal consiste en una reducción del tope máximo de horas semanales que pueden ser realizadas en estos casos. De modo y manera que frente al máximo de 50 horas semanales previstas en aquél, los dos convenios mencionados han optado por fijar un tope de 44,5 horas a la semana (convenio gallego de Editoriales) y de 46 horas (convenio de Bizkaia). Igualmente pueden observarse disparidades en el elenco de los colectivos de trabajadores que quedan al margen de la prolongación de jornada. En este sentido, el convenio de Galicia sólo menciona a los trabajadores que cursen estudios así como a aquéllos que tengan

³⁰³ Art. 35 y Anexo III al que el primero remite.

³⁰⁴ Esta previsión se acompaña de la siguiente cláusula de compensación y absorción: “Por otra parte, las jornadas consignadas en este artículo absorberán y compensarán cualesquiera otras reducciones de jornada que, por cualquier motivo, se hubieran establecido o se establezcan en lo sucesivo, cualquiera que sea el rango de la disposición legal aplicable.

³⁰⁵ “Si durante la vigencia del presente convenio se aprobara por disposición legal otra jornada inferior en cómputo anual, se estará a lo dispuesto en la referida disposición legal” (art. 6).

obligaciones familiares; el de Bizkaia, por su parte, exceptúa de la ampliación a los menores de 18 años, a las mujeres embarazadas, a los trabajadores a turnos y a los que trabajen en jornada continuada de al menos 8 horas, si bien en estos dos últimos casos se admite el pacto en contrario con los trabajadores afectados. Por otra parte, y a diferencia de lo que sucede en el convenio estatal, ninguno de los dos textos que aquí se analizan han establecido garantías aplicables a los trabajadores afectados por estas prolongaciones a fin de evitar que los mismos realicen jornadas prolongadas de forma continuada en el tiempo.

Algunas diferencias más es posible advertir en el convenio de Bizkaia en relación, por ejemplo, con el disfrute de las horas trabajadas de más o por lo que se refiere a su silencio sobre el tope máximo de cuatro semanas consecutivas de exceso de jornadas semanales que sí se recoge tanto en el convenio estatal como en el autonómico³⁰⁶.

Siendo el cómputo anual el sistema más extendido para la fijación de la jornada máxima en el sector de Artes Gráficas no faltan textos convencionales suscritos en los distintos niveles de negociación –tanto sectorial como de empresa– que utilizan también otros módulos, normalmente como acompañamiento del primero. En los convenios de sector que se vienen analizando respondería a esta tendencia el de Artes Gráficas de Bizkaia donde los firmantes han acudido al módulo semanal para fijar la jornada de determinados colectivos de asalariados, en línea con lo previsto en el correspondiente Convenio Nacional del Sector. Tal ha sucedido en relación con los linotipistas y teclistas de monotipia “con una jornada de trabajo de 36 horas semanales o la inferior que en su caso tuvieran reconocida”. El mismo convenio permite el cambio de esta jornada por la jornada normal prevista en el convenio mediante la correspondiente solicitud a la empresa.

La fijación de la jornada laboral suele acompañarse en los textos analizados de la posibilidad de implantar en la empresa una jornada irregularmente distribuida a lo largo del año cuando así lo requieran las necesidades de la empresa. El procedimiento en tales casos varía según el convenio de que se trate. Así sucede, en efecto, con el Convenio Gallego de Editoriales y el de Bizkaia que admiten el trabajo en jornada irregular cuando así se acuerde con los representantes legales de los trabajadores y siempre que quede debidamente respetado el número de horas laborales anuales fijado en el convenio. El Convenio de Navarra, en cambio, deja esta posibilidad en manos del empresario que deberá respetar, en todo caso, el máximo legal de 9 horas diarias, la jornada máxima anual fijada en el convenio, el sistema de turnos y las vacaciones anuales (art. 7). Conviene recordar, en lo que atañe a la remisión a la dirección de la empresa, el criterio del TS que considera conforme con el art. 34 ET aquella disposición del convenio que remite al empresario la distribución, de la jornada siempre que no suponga abuso de derecho vedado por el art. 7.2 del Código Civil³⁰⁷.

³⁰⁶ Tanto el convenio estatal como el de Galicia prescriben, salvo pacto entre las partes, la compensación del exceso de jornada en tiempo de descanso en el mismo mes o en los dos meses inmediatamente posteriores. En cambio, en el de la provincia de Bizkaia se dispone que “El disfrute de las horas, que siendo ordinarias superan las habituales, se realizará a la par y por jornadas completas, y salvo pacto contrario, se disfrutarán en uno o varios viernes del mes siguiente que el trabajador o trabajadora llegue a la jornada o jornadas completas por prolongaciones de jornada, no siendo perjudicado trabajador o trabajadora en su estructura y devengos salariales” /art. 8.1 letra d).

³⁰⁷ STS 15 de diciembre de 1998 (Ar. 10510).

La regulación de la pausa para el bocadillo en estos convenios presenta algunas singularidades que conviene resaltar. Así, en primer lugar, llaman la atención las previsiones convencionales en las que se reconoce este descanso para los trabajadores que realizan su prestación en jornada continuada de 8 horas diarias cuando, como es sabido, dicho descanso se reconoce por Ley siempre que la jornada continuada supere las seis horas (art. 34.4 ET). En segundo lugar, ninguno de los convenios que atienden a este descanso ha mejorado la duración mínima prevista en el ET –quince minutos- si bien disponen el mantenimiento de los tiempos de descanso superiores a dicha duración que pudieran estar disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor del convenio siempre que no exista acuerdo de empresa en el que se decida lo contrario³⁰⁸. Resulta igualmente llamativa la posibilidad prevista en el Convenio de Guipúzcoa de sustituir estos descansos por decisión empresarial cuando el disfrute de los mismos pueda llevar aparejado un quebranto para la producción.

Los convenios analizados no suelen incorporar previsiones sobre el posible cómputo del período de descanso intrajornada como tiempo de trabajo como tampoco en lo que concierne al régimen convencional del descanso para los trabajadores menores de edad. De hecho, sólo el Convenio de Guipúzcoa atribuye a la pausa para el bocadillo la consideración de tiempo de trabajo efectivo en tanto que ninguno de ellos contiene reglas sobre el descanso para los menores.

3.2.- El tratamiento convencional de las horas extraordinarias.

También en estos niveles de negociación se cumple lo que constituye un patrón generalizado en la práctica convencional de los sectores que aquí se analizan. De este modo, ya sea a través de contundentes declaraciones donde se vinculan las horas extraordinarias y la creación de empleo ya sea mediante la admisión limitada de su realización, es perceptible en estos convenios una regulación de carácter restrictivo en relación con este tipo de horas. Ejemplo paradigmático de esta práctica convencional lo constituye el Convenio de Guipúzcoa de fabricación de pastas, papel y cartón, que principia la regulación del trabajo extraordinario con la siguiente afirmación: “dada la situación actual de desempleo, y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causa de fuerza mayor, o por su carácter estructural, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial”. El Convenio asigna además a la comisión paritaria la función de solucionar las dudas que se planteen en la aplicación del precepto (art. 10).

En todo caso, como habrá podido observarse, las restricciones convencionales en esta materia afectan únicamente a las horas extraordinarias habituales sin que alcancen en

³⁰⁸ El tenor del convenio de Bizcaia en este punto: “Para el personal afectado por un régimen de jornada continuada de 8 horas diarias, se establece un descanso de 15 minutos, respetándose los tiempos de descanso para quienes lo tuviesen reconocido en jornadas inferiores a 8 horas, computándose los tiempos de descanso en idéntica forma a como se vinieran realizando hasta la fecha. No se computarán a efectos de jornada los tiempos trabajados en función de recuperaciones. En aquellas Empresas en las que se esté disfrutando tiempos de descanso superiores, se mantendrán los mismos salvo pacto en contrario entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras” (art. 8.1 b). Idéntico tenor presenta el art. 9.1.1 b) salvo por lo que se refiere al no cómputo de los tiempos de trabajo relacionados con las recuperaciones a los que no se refiere este último precepto.

cambio a las horas realizadas en casos de fuerza mayor, en buena lógica, ni a las que el texto califica como necesarias o estructurales. Los firmantes han definido las primeras como “las que se efectúan para reparar o evitar siniestros, incendios, inundaciones u otras calamidades extraordinarias”. En tanto que las segundas, delimitadas con una gran minuciosidad, resultarían ser “aquellas que se realizan por riesgo de pérdidas de materias primas o productos acabados, cambios de turno, enfermedad repentina del/a trabajador/a y por licencias retribuidas en los supuestos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, así como por muerte de los parientes señalados anteriormente”³⁰⁹. Reciben igualmente esta última calificación “aquéllas cuya realización se derive de las restantes Licencias Retribuidas (...) y, cuya concesión sea obligada para la Empresa”³¹⁰.

También en el sector de Artes Gráficas pueden encontrarse declaraciones relativas a la necesidad de restringir el recurso a las horas extraordinarias. Así sucede, por ejemplo, en el Convenio Gallego de Editoriales donde se deja constancia expresa de cómo “Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias” ³¹¹. También existen declaraciones de este tipo en el Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa que contiene una referencia expresa a la situación del desempleo, de modo y manera que la regla convencional que prohíbe la realización del trabajo extraordinario como norma general –con sus correspondientes excepciones– obedece a la finalidad de paliar los efectos de dicha situación (art. 28). Sin embargo, estas proclamaciones solemnes vienen acompañadas, en ocasiones, de una admisión especialmente generosa de las horas extras como sucede en el primero de los convenios citados que permite la realización de las que denomina horas extraordinarias “ordinarias”, junto con las exigidas por fuerza mayor y las estructurales, si bien fijando un límite cuantitativo –inferior al previsto con carácter general en el ET– de 65 horas al año. El convenio de Guipúzcoa, en cambio, admite únicamente la realización de las horas extraordinarias por causas de fuerza mayor así como aquéllas que resulten necesarias debido a la existencia de “períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento” cuando “no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial”. En todo caso, la determinación de los supuestos que pueden tener cabida en las anteriores causas queda remitida al acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa.

La opción de los firmantes del Convenio gallego antes apuntada ha tenido como consecuencia que en su ámbito de aplicación puedan realizarse horas extraordinarias con mayor facilidad que en otros ámbitos afectados por convenios que, pese a carecer de proclamaciones solemnes en sentido limitativo, han incorporado una regulación restrictiva del trabajo extraordinario. Así sucedería, en efecto, con el convenio de Bizcaia que prohíbe de plano la realización de horas extras habituales (art. 7.7); o, con

³⁰⁹ En relación con estas horas “las partes convienen en la necesidad de realizar estas horas durante las 32 horas siguientes al hecho causante o en su caso, al conocimiento del mismo por parte de la Empresa, teniendo la misma, en su caso, la obligación de garantizar la comida y el transporte, abonando asimismo un tiempo de media hora de comida, como efectivamente trabajado, no interrumpiéndose el proceso productivo habitual y respetándose las situaciones más beneficiosas”.

³¹⁰ “Las partes coinciden en la necesidad de realizar estas horas durante las 24 horas siguientes al hecho causante” si bien “se respetará, individualmente, la voluntariedad de su realización” (art. 10).

³¹¹ Art. 7.3.9

mayor contundencia si cabe, en el caso del convenio de Navarra que reserva el trabajo extraordinario únicamente para hacer frente a casos extraordinarios y urgentes (art. 13).

A diferencia de lo que sucede con la definición de las horas extras que no suele figurar en estos textos³¹², la totalidad de los que aquí se analizan incorporan previsiones, más o menos detalladas, sobre la compensación de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas. De este modo, los firmantes han hecho uso de las llamadas a la negociación colectiva que el ET contiene a este respecto y además, como se verá, aportando una gran variedad de soluciones. El convenio de Fabricación de Pastas, Papel y cartón de Guipúzcoa apuesta claramente por un sistema de compensación a través del descanso que se materializa en períodos de tiempo de superior duración a las horas trabajadas. De este modo cada hora extraordinaria queda compensada con un tiempo de descanso de 1 hora y 20 minutos, para los casos de horas extraordinarias normales y nocturnas, y de 1 hora y 40 minutos para las que se trabajen en festivo. Este sistema de compensación queda establecido en el convenio como el único de los posibles sin que resulte posible su compensación económica “en ningún caso”, según se hace constar en el propio convenio. En esta ocasión, los negociadores han remitido al acuerdo entre la empresa y el trabajador para la determinación de las fechas del disfrute del descanso compensatorio -si bien con el necesario respeto a una serie de criterios que el propio convenio establece- y, en caso de desacuerdo, a la decisión empresarial ³¹³.

En los convenios sectoriales de Artes Gráficas es la variedad la que se impone. En este sentido, sólo en una ocasión se ha optado claramente por uno de los posibles sistemas de compensación y se ha hecho en la misma dirección asumida por el convenio antes referido, esto es, optando por una compensación en descanso y prohibiendo a continuación su compensación en metálico ³¹⁴. El resto de textos convencionales han incorporado en este punto la ya conocida posibilidad de compensar el trabajo extraordinario con tiempo de descanso o retribuirlo monetariamente. Siendo el anterior un rasgo común a todos ellos, las diferencias entre los diversos convenios aparecen en el momento de concretar a quién corresponde la opción y/o en la determinación de la cuantía o de la duración del descanso que en cada caso corresponda. De este modo, en ocasiones los firmantes reconocen la facultad de elegir al mismo trabajador que las ha realizado como ha sido el caso del convenio de Navarra (art. 13) o el de Bizcaia (art. 7.7), en tanto que el Convenio gallego de Editoriales remite, al efecto, al acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Por lo que atañe al módulo de compensación lo habitual es que se fijen períodos de descanso superiores al número de horas extras trabajadas y del precio de la hora normal. De este modo, se han establecido períodos de asueto con un incremento del 40% por

³¹² De hecho, sólo el Convenio Gallego de Editoriales ofrece una definición de estas horas en los siguientes términos: “Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de distribución semanal, en todo caso las que excedan las 10 horas diarias”. Previsión, la anterior, que se acompaña a continuación de la conocida clasificación entre horas extraordinarias de fuerza mayor, estructurales y ordinarias.

³¹³ En todo caso, las que “se trabajen entre enero y agosto, ambos meses inclusive, se deberán descansar dentro del año natural de que se trate. Las trabajadas entre setiembre y diciembre, ambos meses inclusive, se deberán descansar dentro del año natural de que se trate. Las trabajadas entre septiembre y diciembre, ambos meses incluidos, e deberán descansar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización”.

³¹⁴ Es el caso del Convenio de Guipúzcoa.

hora trabajada en día laboral y el 60% en día festivo³¹⁵, o con una duración de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada³¹⁶, o de una hora y media de descanso por cada hora trabajada³¹⁷. A su vez, separándose de esta tendencia el convenio gallego ha remitido la cuestión al acuerdo de empresa de modo que, será a través de esta vía, como se establezca la cuantía de las horas extras así como las condiciones por las que resultará posible compensarlas mediante jornadas de descanso completas.

Algunos de estos convenios sectoriales se han inclinado claramente por el carácter voluntario para el trabajador de la realización de estas horas. De este modo, no es difícil encontrar en ellos declaraciones del tipo “se respetará individualmente, la voluntariedad de su realización” (art. 10 CC Pastas, Papel y Cartón Guipúzcoa); “en ningún caso es obligatorio por parte del trabajador o trabajadora el realizar horas extraordinarias, siendo éstas totalmente voluntarias” salvo en casos de fuerza mayor ex art. 35.3 ET (CC Artes Gráficas Bizcaia);, o bien, “la realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario para los trabajadores” (CC Artes Gráficas Navarra).

La regulación convencional del trabajo extraordinario en estos ámbitos de negociación suele acompañarse de una serie de previsiones relativas a las formalidades que rodean su realización o a la intervención de los representantes de los trabajadores o la comisión paritaria del convenio. A veces las reglas convencionales se limitan a reiterar lo ya previsto al respecto en la legislación laboral sin ningún añadido como sucede, por ejemplo, cuando se deja constancia expresa del derecho que asiste a los representantes unitarios de ser informados mensualmente de su realización, tal y como se reconoce en la disposición adicional tercera del RD sobre Jornadas Especiales de Trabajo³¹⁸. En algún texto se recoge este mismo derecho a ser informado si bien se alude a la entrega de la información por parte de la empresa “con una periodicidad mensual o bimestral”³¹⁹. Por su parte, el convenio Gallego de Editoriales prevé el registro diario y la totalización semanal de las horas extras trabajadas junto con la entrega de un registro semanal al trabajador. De todos los analizados es el provincial de Artes Gráficas de Guipúzcoa el que contiene una mayor cantidad de previsiones sobre la intervención de los representantes de los trabajadores. De este modo, junto a la remisión al acuerdo entre la representación legal del personal y la dirección de la empresa para determinar los supuestos en que pueden realizarse las horas extraordinarias y el derecho a ser informados de las mismas -a los que ya se ha hecho referencia-, el convenio remite además al común acuerdo entre empresa y representación para el establecimiento de otro tipo de compensaciones que se separen de lo dispuesto en su propio texto.

En fin, en alguna ocasión el precepto relativo a las horas extra atribuye expresamente a la comisión paritaria la solución de las dudas que puedan surgir en su aplicación³²⁰; o

³¹⁵ De nuevo, el Convenio de Guipúzcoa de Artes Gráficas.

³¹⁶ Como hace el Convenio de Navarra (art. 13).

³¹⁷ En el caso del Convenio de Bizcaia que, además, apostilla que deberán disfrutarse por períodos mínimos “de media jornada a añadir al fin de semana o anterior o posterior a festivo y tendrá que disfrutarse en el plazo máximo de un mes al que se haya conseguido el cómputo mínimo”.

³¹⁸ Tal sucede, en el art. 28 del Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa.

³¹⁹ Es el caso del CC de Bizcaia.

³²⁰ Art. 10 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa.

bien el control y vigilancia de las previsiones convencionales en esta materia con la facultad de poder recabar información de la empresa en casos de detectar anomalías en su realización 321.

3.3.- La regulación de las vacaciones.

El CC de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa dedica a las vacaciones su artículo 8 -no muy extenso- donde básicamente se fijan la duración del período vacacional y los efectos que en su disfrute producen algunas eventualidades. Como a continuación se analizará, es claramente perceptible en esta regulación la presencia de previsiones que recuerdan a lo ya dispuesto en el convenio estatal del sector. La duración de las vacaciones anuales se aborda mediante el establecimiento de un período previsto con carácter general y una regla que atiende a las vacaciones de aquellos trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el transcurso del año. De este modo, se establece un período de vacaciones de treinta días naturales “de los cuales al menos 26 serán laborales”, apareciendo aquí la primera semejanza con el convenio nacional que también fija el período vacacional mediante una combinación de días naturales (30) con un mínimo de días laborales (24 en este caso)³²². También como sucede en la regulación estatal el convenio provincial opta por el disfrute preferente en verano a lo que se añade una previsión, según la cual, el disfrute se llevará a cabo “de forma rotativa entre el personal, en el supuesto de que la Empresa no cese sus actividades productivas”.

Para el personal de nuevo ingreso o que dejen de trabajar en la empresa durante el año al que correspondan las vacaciones los firmantes del convenio reproducen en sus propios términos la regla contenida en el Convenio estatal. De este modo, se asume el extendido criterio de la proporcionalidad en función del número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo³²³.

Como ha quedado dicho, atiende también el convenio a la repercusión sobre el disfrute del descanso anual que tendrá una eventual situación de incapacidad temporal del trabajador -no así la maternidad que queda silenciada en el texto- cuando ésta existe en el momento en que las vacaciones deberían comenzar. Para estos casos se prevé la interrupción (sic) de las vacaciones en tanto se mantenga la situación de I.T., de modo que los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán, una vez finalizada la situación de I.T, dentro del año natural y en las fechas que decida la empresa. La regla anterior se aplica para las situaciones de I.T. derivadas de accidente laboral en el centro de trabajo, de enfermedad profesional, y de accidentes “in itinere” cuando estos últimos den lugar a hospitalización³²⁴.

³²¹ CC Gallego de Editoriales.

³²² Del mismo modo también en ambos textos la determinación de los que deban considerarse días laborables se realiza por remisión al calendario de fiestas laborables del año para la provincial.

³²³ Art. 8 del Convenio de Guipúzcoa.

³²⁴ Art. 8 del Convenio de Guipúzcoa.

Resulta ser una pauta generalizada en el conjunto de convenios sectoriales de Artes Gráficas que aquí se analiza abordar la regulación de las vacaciones con un notable nivel de detalle que les lleva a prestar atención a un gran número de cuestiones relacionadas con el descanso anual. De este modo, junto con las previsiones habituales sobre la duración de las vacaciones pueden encontrarse en sus textos reglas convencionales sobre otros aspectos que suelen aparecer con una frecuencia mucho menor en la práctica negocial. Así sería el caso, por ejemplo, de la posibilidad de su disfrute parcelado o las preferencias de determinados trabajadores para elegir turnos atendiendo a determinadas circunstancias. Por lo demás, también suelen incluir previsiones que suponen una mera reproducción de lo dispuesto en la norma, como sucede con la prohibición de no compensación en metálico o la obligación de exponer el calendario con dos meses de antelación para que lo conozca el personal³²⁵, o la fijación de la fecha por parte de la jurisdicción competente en caso de desacuerdo entre las partes³²⁶.

Por lo que concierne a su duración, conviven convenios que se limitan a fijar un período de vacaciones coincidente con el de 30 días naturales fijados en el art. 38 ET³²⁷ con aquéllos que sí optan por mejorar la previsión estatutaria. Dicha mejora tiene lugar a veces estableciendo directamente un período vacacional en días naturales superior a los previstos en la norma y garantizando, al tiempo, un número mínimo de días laborables. Ésta ha sido la técnica utilizada por el Convenio Colectivo para las Artes Gráficas de Bizkaia donde se reconoce un período de vacaciones de “treinta y un días naturales, de los que veintiséis, como mínimo, serán laborables”. En cambio, el CC de Artes Gráficas de Guipúzcoa contiene una mejora del período de vacaciones que se contempla de modo indirecto al establecer un período de 30 días naturales de los cuáles 26 habrán de ser laborables necesariamente (art. 37)³²⁸.

No suele ser habitual que los convenios sectoriales a los que se viene aludiendo reserven una determinada mejora de la duración mínima legal para determinados colectivos de trabajadores, como tampoco suelen aparecer previsiones de este tipo en los de empresa. Por eso constituye toda una rareza la previsión del convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa que amplía la duración de las vacaciones en un día adicional para los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa, en los siguientes términos: “el personal que lleve en la empresa 30 años, disfrutará de 1 día más de vacaciones, lo cual significa una reducción de jornada equivalente al día de vacaciones”³²⁹. Por otra parte, la mejora en la extensión del período vacacional puede provenir del cambio de fechas ocasionado por intereses del empresario. Así ha sucedido cuando se faculta a la empresa para variar el período de disfrute de las vacaciones en los siguientes términos: “Si por

³²⁵ Así, por ejemplo, el Convenio Gallego de Editoriales.

³²⁶ Convenio de Navarra.

³²⁷ Art. 8 CC AAGG de Navarra y art. 9.2 Convenio Gallego de Editoriales.

³²⁸ Añade el precepto algunas otras reglas sobre la duración: “En aquellas empresas que por calendario laboral la jornada se desarrolle de lunes a viernes, al menos 22 días laborables estarán comprendidos en dicho período de lunes a viernes. A los efectos de vacaciones los sábados se computarán como días laborables completos”.

³²⁹ Art. 37 Convenio Artes Gráficas de Guipúzcoa. El convenio reconoce con carácter general un período de vacaciones de 30 días naturales “de los que 26 serán necesariamente laborables”, especificándose además que en las empresas en las que la jornada se desarrolle de lunes a viernes al menos veintidós días laborables estarán comprendidos en dicho período.

intereses de la empresa, éstas tuvieran que disfrutarse en época distinta, bien enteras o fraccionadas, el período de disfrute sería ampliado en cinco días más laborables continuos en el primer caso, o en su parte correspondiente en el segundo caso, contándose las fracciones como días enteros y redondeándose las fracciones por exceso”³³⁰.

Sólo en algunos de estos textos las reglas sobre la duración del descanso anual se completan con el criterio proporcional para aquellos trabajadores que hayan ingresado en la empresa o para los que dejen de trabajar en ella durante el año al que corresponden las vacaciones. Únicamente el Gallego de Editoriales y el de Artes Gráficas de Bizcaia aplican este criterio para ambas situaciones en tanto que el convenio de Guipúzcoa de Artes Gráficas sólo contempla el disfrute proporcional para los trabajadores de nuevo ingreso. El de Navarra, por su parte, no contiene previsión alguna al respecto.

Junto a su duración los convenios suelen fijar el período estival como preferente para el disfrute de las vacaciones, en línea así con lo dispuesto en el convenio estatal. De hecho, de los 4 convenios sectoriales de AAGG que aquí se vienen analizando sólo el convenio de Navarra silencia este extremo en tanto que los tres restantes sí lo contemplan expresamente fijando los meses de junio a septiembre, ambos inclusive como período de preferente disfrute o incluso, como único período ³³¹. También suelen optar por el año natural de modo que las vacaciones habrán de disfrutarse obligatoriamente durante dicho año³³².

En cuanto a la fijación de la fecha de disfrute de cada trabajador algunos de estos convenios toman en consideración únicamente las necesidades del servicio³³³ en tanto que en otros se establecen preferencias entre los trabajadores. Así sucede en el convenio de Artes Gráficas de Navarra que prevé la preferencia de los trabajadores con responsabilidades familiares para hacer coincidir las suyas con las vacaciones escolares cuando exista en la empresa un régimen de turnos de vacaciones. Como también en el Gallego Editoriales según el cual *“se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en la empresa, sin perjuicio de lo establecido en disposiciones legales de rango superior”*. En cambio, el Convenio de Bizcaia ha excluido expresamente el criterio de la antigüedad como preferente en estos casos, de forma que: *“para la elección de la época de las vacaciones, no existirán preferencias en razón a la antigüedad, disfrutándose las mismas por turnos rotatorios en los diferentes años, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores”*.

Únicamente el texto de Navarra ha previsto de modo expreso la posibilidad de disfrutar de las vacaciones en dos períodos mediante acuerdo entre el trabajador y el empresario. Este convenio contiene además una regulación convencional sobre el período de disfrute que se declara de aplicación supletoria en defecto de acuerdo entre el empresario y trabajador. De esta forma, sólo a falta de dicho acuerdo entran en escena los criterios siguientes: el empresario podrá excluir como período de disfrute el que coincida con el de mayor actividad productiva estacional de la empresa, si bien previa

³³⁰ Art. 8.2 Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia.

³³¹ Como parece deducirse, aunque con cierta oscuridad, del art. 8.2 CC AAGG Bizcaia.

³³² Son los casos de los convenios de Bizcaia; Galicia y Guipúzcoa.

³³³ CC Guipúzcoa.

consulta con los representantes legales de los trabajadores; por acuerdo entre el empresario y dichos representantes, se podrán fijar los períodos vacacionales para todo el personal, bien mediante el sistema de turnos bien recurriendo a la suspensión total de las actividades laborales, sin otra excepción que las tareas de conservación, reparación y similares; en el supuesto de que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Estos convenios sectoriales acostumbra a incorporar también previsiones sobre los efectos que producen en el disfrute del descanso anual algunas eventualidades como la incapacidad temporal o la maternidad. A este grupo pertenece la cláusula del Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa donde se declaran computables como días de trabajo *“para el disfrute del período vacacional los días de ausencia motivados por bajas de enfermedad o accidente”* (art. 37). Como también las reglas convencionales que atienden a la eventualidad de que el trabajador se encuentre de baja por accidente de trabajo a la llegada del período de disfrute de las vacaciones.

Un tratamiento especialmente pormenorizado de estas eventualidades, con un nivel de detalle no usual en la práctica convencional, se encuentra en el Convenio de Bizcaia de Artes Gráficas donde se establecen, entre otros, los siguientes criterios: *“si un trabajador o trabajadora estuviere de baja por accidente de trabajo y le llegara las vacaciones éstas se suspenderán y pasarán a disfrutarse cuando acabe la mencionada baja de accidente de trabajo, siempre que esté dentro del año natural. Si la empresa paralizara su actividad, en el período de vacaciones, el trabajador que estuviese de baja por enfermedad común, no tendrá derecho a nuevo período de vacaciones, excepto si está de baja por maternidad, y teniendo que disfrutarse dentro del año natural. Si la empresa no paralizara su actividad, y el trabajador o trabajadora tuviera señalado el turno de vacaciones, éste no tendrá derecho a las mismas si en ese período estuviere de baja por enfermedad, excepto en los siguientes casos: baja de maternidad; baja durante las vacaciones con hospitalización durante al menos 6 días, en cuyo caso se suspenderán; IT superior a 30 días a la fecha de comienzo de sus vacaciones”*.

También el convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa atiende a estas eventualidades de la siguiente forma: *“En aquellos casos en que, disfrutando del período de vacaciones, el/a trabajador/a inicie un proceso de Incapacidad Temporal que dé lugar a hospitalización, aquél quedará interrumpido por el tiempo que se mantenga dicha situación, y los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo. Así mismo, la IT derivada de accidente laboral, dará derecho a disfrutar las vacaciones en otro momento distinto a las fechas programadas y dentro del año natural. Podrán asimilarse a la hospitalización a los efectos del presente artículo las situaciones de convalecencia, que se deriven de un accidente de trabajo calificado como muy grave y producido en los treinta días anteriores al inicio del disfrute del período vacacional, cuando dicha situación impida de forma efectiva el disfrute de tales vacaciones”*. Nada habitual resulta lo previsto en el Gallego Editoriales sobre el fallecimiento del trabajador y sus repercusiones en las vacaciones. Para estos casos, *“el importe correspondiente a dicha parte proporcional de las vacaciones se satisfará a sus causahabientes”*.

Sólo uno de estos convenios atiende a la retribución que corresponde al período de disfrute de las vacaciones. Se trata del Convenio aplicable en la provincia de

Guipúzcoa que añade al carácter retribuido de las vacaciones la siguiente previsión: “La retribución de las vacaciones se efectuará conforme al promedio obtenido por el/a trabajador/a por todos los conceptos en jornada normal en los 90 días efectivamente trabajados, inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación del disfrute”.

En fin, algunos de estos convenios sectoriales han dado entrada en esta materia a los representantes de los trabajadores con una mayor o menor intensidad. Así sucede, por ejemplo, cuando el cuadro de distribución de vacaciones queda remitido desde el convenio a la negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores³³⁴, o cuando se dispone que “el cuadro de vacaciones, previa consulta al personal y oídos el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, será expuesto por la empresa el día 1º de abril de cada año”, como hace el Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa. Este último convenio encomienda además a la Comisión mixta la competencia para resolver las discrepancias que puedan surgir a instancia de cualquiera de las partes y con la posibilidad de que la Comisión designe un árbitro.

4.- LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA.

4.1.- El tiempo de trabajo en los convenios de la Industria Papelera.

4.1.1. La regulación convencional de la jornada.

No es habitual encontrar en estos niveles convenios que se limiten a reiterar sin más y en bloque el grueso de la regulación convencional estatal en esta materia. Muy al contrario, en estos niveles los textos convencionales suelen contener previsiones que se separan de la regulación estatal junto a otras que sí recuerda al Convenio nacional, cuando no son una reproducción literal de las disposiciones de este último. De hecho puede decirse que es la heterogeneidad en el modo de regular las distintas materias vinculadas con el tiempo de trabajo la característica que se evidencia con mayor claridad en este sector. La misma diversidad tiene su correspondiente reflejo incluso en la extensión de la regulación de modo que conviven en la práctica convenios con una regulación especialmente parca de la jornada con otros que abordan esta materia con una notable exhaustividad³³⁵.

Como hace el propio Convenio nacional, los convenios de empresa han optado en su inmensa mayoría por fijar una jornada máxima en cómputo anual, que se acompaña en ocasiones de una fijación diaria de la jornada³³⁶. En todo caso, se observa una clara marginación del módulo semanal en los convenios analizados que, además, en los pocos casos que se utiliza suele quedar previsto como un acompañamiento del módulo anual, o bien se reserva para determinados colectivos en tanto que se sigue utilizando el año

³³⁴ Convenio Gallego de Editoriales.

³³⁵ Ejemplo paradigmático de la primera tendencia sería el CC Cartonajes Vir que despacha la regulación de esta materia con la siguiente previsión: “la jornada laboral anual será de 1.776 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada” (art. 3).

³³⁶ El uso combinado de ambos módulos aparece, por ejemplo, en el CC Carchidea donde se fija una jornada anual que serán trabajadas en jornada continuada de lunes a viernes “a razón de 8 horas diarias” (art. 13).

para fijar la jornada para el resto de trabajadores 337. Tampoco abundan previsiones sobre el número de jornadas laborales al año en que se traduce la jornada pactada en el convenio 338. En el mismo sentido, sólo en alguna ocasión aislada se explicita la independencia de la jornada productiva de la empresa respecto de la jornada laboral de sus trabajadores 339. Lo habitual es establecer un determinado número de horas anuales que resulta aplicable tanto para la jornada partida como para la continuada. En ocasiones, además, se establecen jornadas distintas en función del régimen de trabajo como sucede en el Celulosas Moldeadas Hartmann.

A estos niveles de negociación se observa la misma tendencia a la reducción de la jornada máxima anual que se ha observado en el Convenio Nacional, alejándose de las 1.826 horas anuales. Del mismo modo, estos convenios también acostumbran a establecer jornadas decrecientes que se aplican a medida que transcurren los años de vigencia del convenio. Así, por ejemplo, se establece una jornada máxima anual de 1.712 horas de trabajo efectivo para el año 2007, de 1.708 horas para el año 2008 y de 1.704 horas para el año 2009, tanto en la jornada partida como continuada 340. O de 1.768 para el 2004, 1.752 para el 2005, 1744 para 2006 y 1736 para 2007. En algunos casos la disminución de la jornada prevista no opera de año en año sino con una cadencia temporal distinta como sucede cuando se fija una jornada común de 1.784 horas para los años 2006 y 2007 que se reducen a 1.780 horas anuales para el 2008 341; o una jornada anual de 1.700 horas para los años 2007 y 2008, de 1698 para el año 2009 y 1.696 para el 2010 342.

Contrasta con esta tendencia la regulación de algún convenio que fija una jornada para todos los años de su vigencia que se declara invariable hasta que no sea igualada por el Convenio estatal de referencia 343.

³³⁷ Una muestra poco frecuente de este modo de proceder lo encontramos en el Convenio de la empresa “Onena, Bolsas de Papel”, donde se fija una jornada laboral ordinaria continuada de 40 horas semanales y se establecen jornadas anuales para el personal de taller o para el personal técnico y administrativo (art. 18). En esta línea también puede citarse el CC Celulosas Moldeadas Hartmann: “La jornada laboral del trabajador será de 40 horas semanales de promedio” pasando a continuación a fijar las correspondientes jornadas anuales (art. 8). O bien el CC Azcoaga que fija una jornada acudiendo al módulo semanal para el personal que trabaje en turno de noche: 36 horas y 21 minutos para los años 2007 y 2008 que se reducen a 36 horas y 19 minutos para el año 2009 y a 36 horas y 16 minutos para el 2010 (art. 8.1.2).

³³⁸ Como ejemplos puede citarse el CC del Grupo Amcor: Artículo 25. *Jornada de trabajo*. La actividad laboral anual en 2007 será de mil setecientos setenta y seis horas anuales de trabajo, equivalente a doscientos veintidós días”; o el de la empresa Daniel Aguiló (Tarragona): “art. 3.1 Jornada laboral anual: La jornada laboral anual durante la vigencia de este convenio es de 1.776 horas de trabajo o de 222 días hábiles de trabajo.

³³⁹ Como se dispone en el art. 5 CC SarrioPapel y celulosas.

³⁴⁰ Artículo 5 CC SarrioPapel y celolusas.

³⁴¹ Art. 13 CC Carchidea que curiosamente califica los límites convencionales de mínimos de horas anuales trabajadas.

³⁴² Art. 8.1.1 CC de la empresa Azcoaga.

³⁴³ Esta es la solución prevista en el CC Papelera de Canarias, artículo 8.- “Jornada de trabajo. La jornada máxima anual de trabajo efectivo, tanto partida como continuada, será para el año 2006 de 1756 horas, cifra que permanecerá invariable hasta que sea igualada por la establecida” en el convenio de Artes Gráficas. Por su parte, el CC de la Empresa Daniel Aguiló (Tarragona) dispone el respeto a la jornada más favorable que pueda pactarse bien en el convenio nacional del sector bien por ley (art. 3)

Por otra parte, resulta destacable la escasa utilización que en estos convenios se hace de las posibilidades de proceder a distribuir irregularmente la jornada que brinda el actual ET. En los escasos convenios que se menciona, esta distribución se admite más como una posibilidad a fijar por el empresario -o a pactar con los representantes de los trabajadores--que como el sistema de distribución fijado desde el propio texto convencional. Los convenios analizados sí suelen prever, en cambio, un sistema de trabajo a turnos y su modificación normalmente mediante la implantación de un turno más. De modo que, por ejemplo, algunos convenios dejan constancia de la posibilidad de crear un turno nocturno en producción y oficios varios siempre y cuando sea por necesidad de producción y debiendo existir un preaviso mínimo de 15 días. O bien la modificación de los horarios “siempre y cuando exista un acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, con un preaviso de un mes a los trabajadores afectados” 344. O la implantación del cuarto turno cuando “a juicio de la Empresa se requiera, para atender las necesidades de carga de trabajo” y debiendo informar al comité de empresa con una antelación de 7 días naturales³⁴⁵.

Algunos de estos convenios prestan una detallada atención al régimen de trabajo “Non Stop” -en ocasiones con un detenimiento similar, cuando no superior, a la regulación nacional-. Son dignos de mencionar, por su exhaustividad y nivel de detalle, los Convenios de la empresa “Kimberly-Clark”, tanto para Álava³⁴⁶ como, sobre todo, el negociado para la planta de Aranguren (Bizkaia). Este último dedica todo un capítulo (capítulo V) a regular pormenorizadamente este régimen de trabajo con atención a los siguientes aspectos: secciones y personal al que afecta (art. 33), jornada de trabajo (art. 34), horario de los servicios auxiliares (art. 35), fiestas significativas (art. 36), paradas técnicas (art. 37)³⁴⁷, remuneraciones (art. 38), remuneración de las horas extraordinarias (art. 39), abandono del régimen de trabajo “Non Stop” (art. 40) y, finalmente, la disponibilidad para suplencias (art. 41).

Según se dispone en el Convenio, el trabajo en “non stop” es aquél que desarrolla “aquella parte de la Plantilla que trabaja en Secciones que, por razones tecnológicas, han de estar funcionando las 24 horas al día, sin parar domingos ni festivos, a cuyo fin se trabaja en régimen continuado a turnos, trabajando domingos y festivos con descanso compensatorio” (art.

³⁴⁴ Papelera de Canarias, art. 8.

³⁴⁵ Art. 19 CC Oena Bolsas de Papel.

³⁴⁶ El Convenio regula este régimen con un menor grado de detalle que el aplicable en la planta de Aranguren y, en las materias que son tratadas en ambos, de forma no del todo coincidentes. Los preceptos dedicados a este régimen son los siguientes: art. 27 (define el trabajo non stop); art. 28 (jornada); art. 29 (fiestas significativas); art. 30 (remuneraciones); art. 31 (disponibilidad para suplencias); art. 32 (complemento non stop). También atiende a este régimen el Convenio de la empresa Celulosas de Asturias. a través de una reproducción parcial de lo dispuesto al respecto en el Convenio Nacional del Sector, a lo que se añaden algunas otras previsiones que no se encuentran en aquél (art. 9.1 y 9.3).

³⁴⁷ Que quedan remitidas al poder de decisión de la empresa en los siguientes términos: .no se pueden dejar definidas en este convenio ni la fecha, ni la duración de las Paradas Técnicas, las cuales serán dadas a conocer al Comité de Empresa, una vez que la Dirección haya podido fijarlas en función de los trabajos a realizar y posibilidades de los talleres de Exteriores. Como norma general, se acuerda que en dichas Paradas Técnicas la jornada podrá ser de hasta 9 horas por día (jornada máxima legal), si así lo exige la organización de los trabajos a desarrollar, y las horas que excediesen serán siempre voluntarias por parte del trabajador y consideradas como horas extraordinarias las que sobrepasen la jornada normal”.

32). En realidad éste es el régimen que se aplica a la totalidad de la empresa con la única excepción del personal administrativo (art. 33).

Pueden destacarse de esta regulación las siguientes previsiones: la jornada de trabajo para este personal “se realizará en régimen continuado, repartido en tres turnos, de mañana, tarde y noche, en los que se irá relevando todo el Personal, trabajando incluso Domingos y Festivos”, de modo que, de conformidad con el calendario laboral previsto en el propio convenio “después de 7 días de trabajo corresponde descansar, y que descansará durante 7 días en un ciclo de 28 días” (art. 34)³⁴⁸. El establecimiento de “retenes” así como su funcionamiento y remuneración son remitidos desde el convenio a los pactos que se suscriban “con el personal implicado en los mismos” (art. 35).

Igualmente regula el convenio, dentro de este régimen de trabajo, el denominado .plus de disponibilidad para suplencias. considerando tal el exceso de horas que, según el precepto, son el resultado de “la dotación de cinco personas para cada puesto de trabajo en determinados puestos” para cubrir el calendario de marcha de las instalaciones. Este régimen se caracteriza por su carácter voluntario y por su compensación económica a lo que se une, en ocasiones, un descanso anual superior al previsto con carácter general³⁴⁹.

No todos los convenios prestan atención al descanso intrajornada propios de las jornadas continuadas. Además, aquéllos que sí lo hacen suelen regularlo sin aportar ninguna mejora a la duración de 15 minutos prevista en el ET para jornadas superiores a

³⁴⁸ El precepto continúa disponiendo que “en el supuesto de que se produjesen ausencias que dieran lugar a la pérdida de alguno de los descansos, como licencias no retribuidas o similares, éstos se descontarán en todos los casos del ciclo de descanso de cinco días, para evitar el trabajo de más de siete días sin descansar”.

³⁴⁹ Los términos literales del precepto son los siguientes: “a) Su aceptación será personal y voluntaria; b) El personal que acepte el sistema se obliga a su cumplimiento y le da derecho a su compensación económica; c) Requerido el servicio, la no asistencia sin causa justificada, supone la declinación o rechazo, tanto de las obligaciones como de los derechos económicos; d) del número total de suplencias efectuadas, necesariamente una deberá ser en domingo; e) Kimberly-Clark, SL, garantiza al personal involucrado en este sistema, que haciendo labores de limpieza u otros trabajos, efectuará y percibirá las suplencias de que disponga por exceso de horas en cálculo individual. F) el precio establecido en concepto de Disponibilidad para suplencias, será el siguiente: -Suplencia en turno de día: 53,68 euros; suplencia en turno de noche: 62,62 euros; suplencia en domingo y festivo: 80,52 euros; g) si hubiera un número de suplencias resultantes de cada turno, por la aplicación del calendario de trabajo correspondiente, se realizarían en los turnos de descanso de 12 días y dentro de los cinco primeros; h) teniendo en cuenta que los turnos que toman las vacaciones en los extremos del calendario son premiados con cinco días más de vacaciones. Estos días le eximen obviamente de las suplencias a efectuar, pero les dan derecho al percibo de las mismas” (art.41). El Convenio “Celulosas de Asturias” regula también aspectos del TT del personal vinculado mediante el denominado “contrato de Disponibilidad” de forma que cuando este personal sea designado para prestarlos servicios durante una semana que incluya la festividad de Navidad y Año nuevo percibirá una contraprestación económica que el propio convenio fija. La contraprestación se percibirá, según se dispone en su texto .por una asistencia normal al trabajo desde las 14:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 26 del mismo mes y desde las 14:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 2 de enero, por lo que no se percibirá cuando, durante estos períodos, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o ausente por cualquier otra causa, aunque ésta sea justificada. En caso de ausencia parcial durante uno de los períodos citados, el trabajador percibirá la parte proporcional del período trabajado. (art. 9.2).

seis horas (art. 34.4 ET)³⁵⁰. Sólo en algún caso aislado los firmantes reconocen un descanso superior al previsto en la ley para los trabajadores mayores de 18 años. Tal sucede en el convenio Daniel Aguiló (Tarragona) con un descanso de 20 minutos para el personal que trabaja en jornada continua, o en el convenio del Grupo Amcor con un descanso de media hora (artículo 28). Una mejora que sí suele figurar en los textos que lo regulan consiste en la consideración de la pausa para el bocadillo como tiempo de trabajo efectivo³⁵¹. En algún caso, sin embargo, el convenio supone un retroceso respecto de la regulación legal al reservar dicho descanso para las jornadas continuadas iguales o superiores a las 8 horas diarias³⁵². Del mismo modo, algún texto de los analizados excluye expresamente el descanso para el bocadillo para determinados trabajadores³⁵³.

Finalmente, contrasta con el conjunto de disposiciones que por distinta vía fijan reglas flexibles del tiempo de trabajo en beneficio del empresario la poca presencia de cláusulas que incorporen vías de flexibilidad en el tiempo de trabajo a favor del trabajador, lo que, desde luego, no es privativo de este sector. Se hace ciertamente difícil encontrar alguna previsión en este sentido, como el reconocimiento al personal de oficina de un cierto margen de flexibilidad de una hora en los horarios de entrada y salida del trabajo y en la duración de la interrupción del trabajo al mediodía³⁵⁴. Y ello a pesar de las orientaciones pactadas en esta materia por los interlocutores sociales a nivel interconfederal³⁵⁵.

4.1.2.- La regulación de las horas extraordinarias en los convenios del sector papel.

Algunos de los convenios suscritos en el ámbito de empresa principian la regulación de las horas extraordinarias con una ya tradicional referencia al desempleo y a las medidas de empleo que se consideran adecuadas. Tras este encuadre, los convenios suelen incorporar limitaciones a la realización de estas horas extras, normalmente a través de la

³⁵⁰ Carchidea (art. 13); Azcoaga (art. 8.1.3).

³⁵¹ CC Carchidea (art. 13). Azcoaga (art. 8.1.3); Daniel Aguiló (Tarragona).

³⁵² Cartonajes Igamo (art. 8).

³⁵³ Es lo que sucede en el CC Oena en relación con los trabajadores de Taller.

³⁵⁴ De modo que dicho personal disfruta de un margen de flexibilidad de una hora en los horarios de entrada y salida del trabajo, así como en la duración de la interrupción del trabajo al mediodía, en los días con jornada partida, que podrá ser como mínimo de una hora y como máximo de hora y media, dentro de un intervalo de dos horas. Al anterior margen de flexibilidad se añade un .Margen de tolerancia del que disfruta igualmente este personal y que se fija en .diez minutos en la hora de entrada al trabajo por la mañana. Mientras no se supere dicho margen, los retrasos en la hora de entrada no son sancionables ni descontables a efectos de retribuciones. (art. 33 del Convenio de la empresa .Papelera Navarra (Cordovilla).

³⁵⁵ En materia de gestión del tiempo de trabajo el AINC-2007, siguiendo la estela de los acuerdos anteriores, pone de relieve la especial idoneidad de los convenios para tratar, entre otros temas el relativo a: “La gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras. La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en los grandes núcleos urbanos”.

supresión de las habituales sin embargo, no acostumbran a topar el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas en cada año. Paradigma de esta práctica convencional lo constituye el Convenio SarrioPapel y Celulosas con una cláusula dedicada a las Horas extraordinarias en cuyo inicio puede leerse la siguiente previsión: “Dada la situación actual de desempleo, y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causa de fuerza mayor, o por su carácter estructural, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial (art. 15) . O también el CC del Grupo Amcor en cuyo artículo 24 puede leerse la siguiente declaración: “Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que puedan derivarse de una política social conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias”.

Las restricciones a la realización de horas extraordinarias suelen limitarse a las habituales sin que las mismas alcancen a las horas de emergencia, en buena lógica, ni tampoco a las denominadas estructurales que cada convenio delimita con mayor o menor amplitud. Por ello es frecuente que los propios firmantes lleven a cabo una clasificación de las horas extraordinarias en términos parecidos, aunque parcialmente divergentes, con el objeto de someterlas a un régimen distinto en cuanto a su admisión. Entre los convenios que así lo hacen impera la práctica convencional que consiste en clasificar estas horas en “horas de fuerza mayor” y las denominadas “necesarias o estructurales”, o bien en distinguir entre las de fuerza mayor y las ordinarias que no se delimitan en el convenio. Así, por ejemplo, el CC de la empresa SarrioPapel y Celulosas contiene al respecto las siguientes previsiones: “Horas de fuerza mayor : Son las que se efectúan para reparar o evitar siniestros, incendios, inundaciones u otras calamidades extraordinarias; Horas necesarias o estructurales: Son aquellas que se realizan por riesgo de pérdidas de materias primas o productos acabados, cambios de turno, enfermedad repentina del/a trabajador/a y por licencias retribuidas en los supuestos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, así como por muerte de los parientes señalados anteriormente. La calificación de Horas Extraordinarias necesarias o estructurales se extiende, también, a aquéllas cuya realización se derive de las restantes Licencias Retribuidas no recogidas en el párrafo Primero de este Apartado y, cuya concesión sea obligada para la Empresa (art. 15). En alguna ocasión el convenio únicamente admite la realización de horas de fuerza mayor si bien las mismas quedan delimitadas de forma amplia incluyendo en dicha eventualidad los supuestos de “averías, bajas por enfermedad o períodos puntuales de exceso de trabajo”³⁵⁶.

A veces los términos empleados por los firmantes presentan una especial contundencia que, sin embargo, resulta inmediatamente matizada por el propio texto convencional, como sucede, por ejemplo cuando se deja constancia de que “Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que puedan derivar de una política social solidaria que conduzca a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias” para, a continuación, admitir las horas extraordinarias ordinarias sin mayores limitaciones que las previstas en el art. 35 ET357.

³⁵⁶ CC Cartonajes Jabar, art. 8.2.1.

³⁵⁷ CC Daniel Aguiló, Tarragona (art. 3.1).

La práctica totalidad de los textos que regulan la realización de las horas extraordinarias fijan también su régimen de compensación. En relación con este concreto aspecto de su regulación conviven en los textos analizados diversas tendencias. En primer lugar, algunos convenios se decantan por dar preferencia a la compensación con horas de descanso en lugar de su retribución, una predilección que, en ocasiones ha llevado a negar con contundencia su compensación económica. La segunda de las tendencias observadas, opuesta a la anterior, se concreta en una predilección de los negociadores por el abono monetario de las horas extraordinarias trabajadas. En un lugar intermedio se encontrarían aquellos convenios que prevén los dos sistemas de compensación sin que exista una inclinación de los firmantes por ninguno de ellos³⁵⁸.

Dentro de los convenios que pertenecen a la primera tendencia pueden citarse el CC del “Grupo Amcor” donde se declara el carácter preferente de la compensación por tiempo de descanso a petición del trabajador ³⁵⁹, o el de la empresa “Cartonajes Jabar” que, con cierta tibieza, se limita a disponer que “se procurará compensar las horas extraordinarias, con permisos en lugar de hacerlo económicamente”. Una mayor contundencia presenta en este extremo el convenio de la empresa “SarrioPapel y celulosa” que opta directamente por este sistema de compensación si bien para aquellas horas extraordinarias que superen el número de 40³⁶⁰. En alguna ocasión la compensación con descanso como único método se establece sólo para determinados trabajadores. Tal es el caso, por ejemplo, del régimen previsto en el CC Celulosas Moldeadas Hartmann para el personal de mantenimiento que realice horas extraordinarias en domingo o festivo superando el tope legal. Tales horas “se librarán a razón de una hora y tres cuartos por cada hora trabajada” (art. 27).

Algunos convenios han previsto, sin embargo, un sistema mixto o compuesto por una compensación en tiempo libre y un abono económico de estas horas, al que se añade en ocasiones el sistema de retribución monetaria cuando no sea posible la compensación por descanso³⁶¹. Esta imposibilidad se reconduce, por lo demás, a la existencia de

³⁵⁸ Sería el caso del CC Azcoaga que permite al trabajador canjear las horas trabajadas por tiempo equivalente de descanso en lugar de optar por su retribución en metálico. O bien el CC Carchidea que contempla la posibilidad de compensar por descanso “siempre a criterio de la dirección de la Empresa, previo acuerdo individual con el trabajador y sin que en ningún caso resulte perturbado el proceso productivo de la empresa.”

³⁵⁹ De modo que: “La Empresa compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición de la trabajadora o del trabajador, percibiendo por su mayor esfuerzo una gratificación del 90% del importe de una hora diaria de las tablas del Convenio del total de salarios anual, exceptuando prima de producción y prima de asistencia” (art. 17).

³⁶⁰ “Artículo 15. Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que excedan de 40 se compensarán con horas de descanso equivalente y abonándose además un 75 % del valor de la hora extraordinaria correspondiente según tablas. Anexo 8. Las horas extraordinarias que se trabajen se deberán descansar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y dentro del año natural de que se trate”.

³⁶¹ Así se dispone en el convenio de la empresa “Pastguren” donde se declara prioritario el sistema consistente en un descanso de una hora por cada hora extraordinaria y el cobro del 0,5 de la hora extraordinaria, para el personal en situación de retén; para el resto el descanso de uno por uno se completa con la retribución del 0,5 del precio de la hora extraordinaria. Para el caso de que no resulte posible la compensación por descanso se prevé su retribución en un 1,2 de la hora extraordinaria para el personal en situación de retén, y de 1,5 para el resto de los casos. En esta línea el Convenio de la Empresa “Papelera Navarra” (Cordovilla) fija el incremento del 75% sobre el precio de la hora ordinaria añadiendo como opciones alternativas al abono de las horas extraordinarias, previo acuerdo expreso entre las partes para cada caso, las siguientes: tiempo de descanso igual al trabajado como extraordinario más un 75% del mismo; o bien tiempo de descanso igual al trabajado como extraordinario más el abono, al precio/hora de

causas organizativas, técnicas, dificultades de sustitución de un puesto, en un listado no sólo amplio en cuanto a las causas específicamente previstas sino también abierto en cuanto al número de ellas³⁶².

No todos los convenios que prevén la compensación del trabajo extraordinario mediante el correspondiente descanso han atendido a aspectos centrales del mismo como su duración o el momento de su disfrute o a quién corresponde la opción. Sólo en algunos textos se regula la duración del descanso y además previendo un tiempo de descanso superior al tiempo trabajado con carácter extraordinario. Así sucede, por ejemplo, en el CC Azcoaga en el que se fija un descanso de 1 hora 45 minutos por hora de trabajo diurna y 2 horas 15 minutos caso de realizar horas extraordinarias en festivo.

Por lo que se refiere al momento de disfrute algunos convenios dejan esta decisión en manos del trabajador de modo que será éste el que “podrá disfrutar de estas horas cuando estime oportuno, siempre que lo solicite con una semana de antelación”, si bien el mismo convenio contempla la posibilidad de que sea la empresa la que fije la fecha de disfrute debiéndolo comunicar al trabajador con una semana de antelación³⁶³. En otras ocasiones existe una remisión al acuerdo entre la empresa y el trabajador para determinar las fechas de su disfrute³⁶⁴. Una regulación con un alto nivel de detalle ofrece en este punto el convenio del “Grupo Amcor: “Artículo 24. *Horas extraordinarias*. Este tiempo de descanso será disfrutado de común acuerdo entre Empresa y trabajadora o trabajador dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Si pasado un tiempo de treinta días desde que se efectuó el trabajo no se produce el acuerdo, será disfrutado a mitades por decisión de las dos partes, previa comunicación entre ambos. Las horas extraordinarias restantes serán abonadas con el 150% hora de los conceptos retributivos citados en el párrafo anterior. Cuando en una sección la suma del total de horas extraordinarias sobrepase mil setecientos cincuenta y dos, la Empresa se obliga a la contratación de una nueva trabajadora o un nuevo trabajador para dicha sección. Las secciones de mantenimiento estarán exentas de este cómputo”.

En el lado opuesto a estos convenios se encuentran algunos textos, ciertamente minoritarios, que prevén únicamente la retribución de la hora extraordinaria normalmente, aunque ya no se trate de una exigencia legal, con un recargo sobre el

las horas ordinarias de trabajo, del 75% del número de horas extraordinarias realizadas (art. 18). En esta línea el art. 16 del Convenio de la Empresa .Papelera Navarra. (Sangüesa) dispone para el supuesto de optar por el descanso compensatorio, que éste se disfrutará de tantas horas de descanso, como horas extras trabajadas y además se abonarán al precio/hora de la tabla siguiente, el 75% del número de horas realizadas (art. 16).

³⁶² “Como norma general el descanso de dichas horas se realizará, previo acuerdo entre trabajador y el mando correspondiente, dentro de mes siguiente al que se produjeron las horas extraordinarias (las de enero hasta el 28 de febrero, etc.), procediendo la Empresa en aquellos casos en los que no sea posible descansarlas dentro del período señalado por causas organizativas, técnicas, dificultades de sustitución de un puesto, etc., al abono de las mismas” (art. 19 del Convenio de la empresa Pastguren). Merece la pena recordar que el convenio inicia el régimen jurídico de la hora extraordinaria disponiendo que “como objetivo todas las horas extraordinarias sean compensadas por descanso”.

³⁶³ Como sucede en el CC de la empresa “Azcoaga”.

³⁶⁴ CC “SarríoPapel y celulosas”.

precio de la hora ordinaria -en ocasiones con una gran generosidad-, sin mención alguna a los posibles períodos de descanso compensatorio ³⁶⁵.

En otros convenios se detecta una cierta tibieza en este punto de modo que los negociadores se limitan a dejar constancia de la alternativa entre retribuir monetariamente estas horas, de la forma fijada en el propio convenio, o proceder a su compensación mediante el correspondiente descanso; o bien cuando se regula el abono económico añadiendo la referencia a la posibilidad de compensar el trabajo extraordinario mediante descanso ³⁶⁶.

En materia de compensación de horas extraordinarias no está de más recordar la doctrina jurisprudencial según la cual la referencia al “abono” que, en ocasiones, contienen los convenios “puede perfectamente ser entendida en el sentido de que el ‘abono’ no exige necesariamente el pago en metálico” siendo posible también en estos casos “el pago por compensación” ³⁶⁷.

En fin, algunos de los convenios negociados en estos niveles han prestado atención a las formalidades que rodean la realización de estas horas, a veces simplemente, para reiterar lo ya previsto al respecto en la legislación laboral. Así ha ocurrido, por ejemplo, cuando se dispone la entrega mensual a los representantes de los trabajadores de la información relativa a las horas extraordinarias que hayan sido realizadas en la empresa ³⁶⁸. Algún convenio, sin embargo, parece rebajar la intervención de los representantes de los

³⁶⁵ Éste es el modo de compensación previsto en el art. 52 del convenio “Smurfi-Ibersac” (Iurreta) donde puede leerse la siguiente previsión: “la prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el Anexo 3 bis. Al fijar estos importes se han tenido en cuenta todos los recargos legales, complementos, pluses y promedios de Antigüedad, la nueva estructura salarial y las demás circunstancias de retribuciones y horarios”. O la opción acogida por el Convenio de la empresa .Kimberly-Clark. (Planta Aranguren) que regula la retribución de estas horas con un recargo del 75% (artículo 27). O el Convenio de la misma empresa (Planta Arceniega) que dispone un incremento del 75% del salario hora para las horas extraordinarias normales, del 100% para las nocturnas y del 125% para las que se realicen en festivos (art. 22).

³⁶⁶ El Convenio del grupo ENCE (Madrid-Pontevedra), con una regulación especialmente parca de esta materia, se limita a admitir .la posibilidad de compensar. las horas extraordinarias de fuerza mayor, únicas que el Convenio permite”.or un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente” (art. 4.3). La retribución de estas horas se regula en un precepto posterior incluido en el capítulo dedicado a las retribuciones (art. 5.3). A esta otra orientación pertenece también el Convenio de la empresa .Daniel Aguiló Panisello. (Zaragoza) al disponer que .la horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que, para cada coeficiente, se establece en la tabla anexo núm. 3 y de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del ET, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. (art. 25); o en parecidos términos el art. 24 del Convenio de la empresa .Daniel Aguiló Panisello. de Sevilla.

³⁶⁷ STS 15 de diciembre de 1997 (Ar. 9477), y ello aunque el convenio, analizado por el TS en aquella ocasión, hacía referencia al “abono” y al “precio” de la hora (“se abonará a razón de multiplicar por 1’75% el precio de la hora ordinaria”).

³⁶⁸ “La dirección informará mensualmente a los representantes legales sobre el número de las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias”. (art. 25 del Convenio de la empresa .Daniel Aguiló Panisello. de Zaragoza; en términos prácticamente idénticos el art. 24 del Convenio de la misma empresa en Sevilla).

trabajadores en esta materia, de forma no del todo acorde con la exigencia legal, hasta una mera facultad de la representación de demandar información sobre su realización³⁶⁹.

4.1.3 La regulación convencional de las vacaciones.

Los convenios de estos niveles de negociación suelen presentar un nivel de detalle nada despreciable en materia de vacaciones, muchas veces superando al propio Convenio nacional. Como ejemplo paradigmático puede citarse el convenio de la empresa .Smurfit-Ibersac. (Iurreta) que presenta una de las regulaciones más exhaustivas del conjunto de convenios analizados, dedicando toda una sección, integrada por cuatro preceptos, al descanso anual (arts. 35 a 38). En el lado contrario, sorprende la mínima regulación que el período vacacional recibe en algunos de los convenios analizados. Como ejemplos de esta tónica convencional pueden citarse los convenios de las empresas Cartonajes Igamo³⁷⁰, Cartonajes Jabar³⁷¹ y Cartonajes Vir³⁷².

Obviamente es la fijación de los días de vacaciones el aspecto que resulta regulado con una mayor frecuencia en los convenios de empresa que han sido analizados. En este punto concreto constituye una práctica extendida fijar un número de días naturales de vacaciones anuales, normalmente coincidente con el mínimo de 30 días legalmente previsto. Algunos convenios acompañan la fijación del período vacacional con una referencia al mínimo de días laborables que dicho descanso debe contener, siguiendo así la misma técnica que la utilizada por el Convenio nacional (treinta días naturales de los que al menos 24 serán laborables). Así, por ejemplo, existen textos que han fijado unas vacaciones de treinta días naturales “de los cuales 26 días serán laborables, considerando los sábados a todos los efectos como días laborables”³⁷³. En otras ocasiones, el convenio fija en realidad dos duraciones alternativas de modo que: “Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días laborables, de lunes a viernes, o de treinta días naturales”³⁷⁴; o bien se establece un período vacacional de 30 días naturales “de los cuales 25 días serán laborables, debiendo cumplir al menos una de estas condiciones”³⁷⁵. Algunos incluso han optado por fijar el período de descanso anual en días laborables que, según los casos, se han fijado en 20 días³⁷⁶, 22 días laborables a los que se añaden dos días libres a disfrutar fuera del período vacacional³⁷⁷. Dado el carácter de mínimo de los 30 días laborables estos últimos sistemas de fijación

³⁶⁹ Como sucede con el Convenio de la empresa “Pastgure”N: “El Comité de Empresa podrá demandar información detallada a la Empresa sobre las horas extras que se realicen en fábrica” (art. 19).

³⁷⁰ “Los turnos de vacaciones quedarán establecidos desde el día 1 de abril de cada año” (art. 8.1.1), que presenta un texto convencional de por sí mínimo con sólo 8 artículos.

³⁷¹ Que atiende a las vacaciones en el precepto dedicado a la jornada laboral.

³⁷² “El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de veintidós días laborables más dos días libres, estos últimos a disfrutar fuera del período vacacional” (art. 10), con alguna previsión añadida en el anexo I dedicado al calendario laboral.

³⁷³ Celulosas moldeadas (art. 9). La misma duración en CC de SarrioPapel y celulosas (Artículo 7).

³⁷⁴ CC Grupo Amcor (Artículo 30).

³⁷⁵ Art. 8.1.3 CC Azcoaga.

³⁷⁶ Art. 15 CC Carchidea.

³⁷⁷ CC Cartonajes Vir (art. 10).

convencional de la duración del descanso anual resultarán válidos siempre que dicho mínimo resulte respetado.

Algunos textos convencionales ofrecen además criterios, más o menos acabados, sobre el momento concreto en que el descanso anual puede ser disfrutado. En relación con este concreto aspecto del régimen de las vacaciones lo habitual es que los firmantes se decanten por el período de disfrute estival³⁷⁸ -al menos como preferencia en sintonía con lo previsto en el Convenio estatal³⁷⁹- a lo que se añade, en alguna ocasión, otras reglas al respecto como el carácter rotativo³⁸⁰; o bien la referencia a su posible fraccionamiento “si lo exigen las necesidades del servicio o a petición del trabajador”³⁸¹. Constituye esta última previsión un ejemplo, poco preciso, de flexibilidad tanto a favor del empresario como del propio asalariado que es completado a continuación al señalar que su disfrute “podrá realizarse en uno o dos períodos a elección del empleado. La división en mayor número de períodos, deberá ser autorizada expresamente por el Director correspondiente del que dependa el empleado afectado”³⁸².

En ocasiones, junto al régimen de vacaciones previsto con carácter general, algunos convenios incorporan reglas específicas para determinados colectivos, como sucede para el personal “non stop”³⁸³, o para el personal a turnos a los que se aplica un régimen de disfrute distinto al previsto con carácter general³⁸⁴. O, incluso, en relación con el personal designado por la empresa para la ejecución de trabajos u obras necesarias en caso de cierre por vacaciones, respecto a los cuales el convenio traslada el régimen específico de su período vacacional (forma y disfrute) al acuerdo directo con los interesados ³⁸⁵.

No suele ser habitual que se contemple en el convenio la facultad de la empresa de llamar a los trabajadores que se encuentran disfrutando de sus vacaciones para que se reincorporen al trabajo. Una previsión de este tipo puede encontrarse en el Convenio de la empresa “Grupo Amcor” que además, curiosamente, concibe las vacaciones no sólo

³⁷⁸ Daniel Aguilo (art. 3.5)

³⁷⁹ Como ha quedado previsto, por ejemplo, en los CC de las empresas Celulosas Moldeadas (art. 9); Papelera de Canarias (art. 14).

³⁸⁰ Como sucede en el convenio de la empresa SarrioPapel y Celulosa: “Vacaciones. Las vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por este Convenio Colectivo, serán de 30 días naturales, de los cuales al menos 26 serán laborables, que se disfrutarán preferentemente en verano y de forma rotativa entre el personal, en el supuesto de que la Empresa no cese sus actividades productivas” (art. 27).

³⁸¹ Art. 8 del Convenio de Guipúzcoa. O el art. 7 del Convenio de la empresa “Sarrió, Papel y Celulosa”. O bien el art. 11 del Convenio de la empresa “Industrias Celulosa Aragonesa”, que fija además un equipo de correturnos. En relación con el posible fraccionamiento, silenciado en el ET, el Convenio nº 132 de la OIT dispone lo siguiente en su art. 8.2: “salvo si está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada, y siempre que por la duración de sus servicios la persona interesada tenga derecho a tal período, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas”.

³⁸² Art. 4.4 del Convenio del grupo ENCE (Madrid-Pontevedra).

³⁸³ Art. 10 del convenio de la empresa “Kimberly-Clark” (Planta Arceniega).

³⁸⁴ Como sucede en el Convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” (Iurreta): “En lo que se refiere al personal de turnos, las vacaciones se realizarán según se recoge y regula en los respectivos Calendarios y de acuerdo con las decisiones que se tomen sobre flexibilidad” (art. 36).

³⁸⁵ Tal ha sido el sistema previsto, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Onena Bolsas de Papel” (art. 20); o el Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza), art. 26.

como un derecho sino también como una obligación del personal³⁸⁶. Tampoco abundan las previsiones convencionales sobre la posibilidad de disfrutar el descanso semanal de modo fraccionado³⁸⁷.

Se ha encontrado en algunos de los convenios analizados ciertas previsiones donde se reconoce al personal de jornada partida el derecho a las vacaciones de forma peculiar. Así, por ejemplo sucede cuando tras reconocer el derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones para todos los trabajadores se señala no obstante que “los días de vacaciones para el personal de jornada partida se sustituyen por 22 jornadas efectivas de trabajo, que se podrán dividir en dos períodos de tiempo, el menor de los cuales será de cinco días efectivos de trabajo como mínimo, a no ser que se destinen a atender urgencias familiares o análogas, en cuyo caso, podrá ser menor que los cinco días citados”³⁸⁸.

Las previsiones sobre el *tempo* vacacional se completan en algunos convenios, los menos numerosos, con aquellas otras referidas a su retribución. Con todo, resulta poco habitual que el mismo precepto dedicado a la regulación del período vacacional contenga reglas sobre los conceptos que integran el salario en este período, una práctica esta última poco extendida que debiera contar con un mayor predicamento en la negociación colectiva por lo que tiene de solución de unos de los mayores interrogantes que presenta en esta materia la regulación estatutaria (a salvo de las posibles previsiones que pudieran encontrarse en los preceptos dedicados al régimen retributivo). El generalizado silencio convencional sobre este extremo de las vacaciones no impide localizar convenios que reconocen el derecho a percibir determinados pluses, como el de retén y sábados para determinados trabajadores³⁸⁹, o los pluses salariales variables³⁹⁰. Algún texto de los analizados reconoce para este período una remuneración “de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión de las retribuciones especiales” a lo que se añade el listado de conceptos que integran esta remuneración: salario base, complemento calificación, antigüedad, prima abonada en el Centro durante el período en que se disfruten, plus de asiduidad, y, en su caso, plus de turno y plus personal así como el plus por trabajo nocturno³⁹¹. En algún convenio, en fin, se

³⁸⁶ Artículo 30. *Vacaciones*. Todo el personal que preste sus servicios en la Empresa tiene no sólo el derecho, sino la obligación, de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. Si, mientras estuviere disfrutando de las vacaciones, una trabajadora o trabajador fuera llamado por la Empresa, deberá reincorporarse a su trabajo y si hubiesen pasado menos de siete días laborables de las mismas, no se le contarán estos días a efectos del cómputo de las vacaciones en dicho año, teniendo derecho a una compensación económica por los gastos que haya supuesto interrumpir sus vacaciones, justificando documentalmente estos gastos.

³⁸⁷ Como ejemplo aislado puede citarse el CC Carchidea que contempla esta posibilidad siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador sin que sea posible mediante decisión unilateral de alguno de ellos. Y siempre que se disfrute de 15 días ininterrumpidos (art. 15).

³⁸⁸ Art. 4.6 Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA, para el centro de trabajo de Huelva.

³⁸⁹ Al personal de mantenimiento que trabaja los sábados y realiza retenes, se les abonará la parte proporcional del Plus de retén y sábados, en su período de vacaciones (Celulosas moldeadas, art. 9).

³⁹⁰ Como es el caso de Onena: Artículo 20. *Vacaciones*. En la retribución de vacaciones se tendrán en cuenta los pluses salariales variables, teniendo en cuenta la media anual dividida por once meses, y abonándose en el mes de agosto la media de los siete últimos meses, siendo en enero del año siguiente cuando se ajusta la media real del año.

³⁹¹ Art. 38 del convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” (Iurreta).

contempla el pago adelantado de las vacaciones si bien siempre que exista una solicitud en tal sentido por parte de los trabajadores³⁹².

Junto a las clásicas reglas convencionales sobre el período de disfrute y, en menor medida, las relativas a su retribución, los convenios de empresa del sector Papel suelen prestar atención a las distintas vicisitudes que pueden afectar al trabajador y a la repercusión de las mismas sobre las vacaciones. Las circunstancias que suelen quedar previstas a estos efectos se centran básicamente en la situación de incapacidad temporal y su incidencia en el período vacacional, en el personal de nuevo ingreso y en los que finalizan su relación laboral. Así, por lo que se refiere a la situación de IT algunos convenios atienden a la que existe en el momento en que corresponde iniciar las vacaciones, normalmente para posponer su disfrute a la conclusión de dicha situación³⁹³. En otros casos se atiende a la situación de IT que acaece una vez que el trabajador se encuentra disfrutando de su descanso anual también para prever la interrupción de dicho descanso³⁹⁴.

Son escasos los convenios que prestan atención al personal de nuevo ingreso siendo la solución común para el caso el reconocimiento de la parte proporcional correspondiente a los meses trabajados³⁹⁵. Igualmente la solución más extendida para el caso de cese del trabajador pasa por un reconocimiento de la parte proporcional del período no disfrutado computándose la fracción de mes por mes completo³⁹⁶. En relación con el cese en el trabajo debe recordarse que, frente al silencio que al respecto mantiene el art. 38 ET algunas normas internacionales y comunitarias admiten la sustitución económica del período no disfrutado cuando finaliza relación laboral, un supuesto el anterior que constituye la excepción a la prohibición contenida, de forma clara y contundente, en el art. 38.1 ET³⁹⁷. En fin, tampoco abundan las previsiones acerca de la eventual muerte del trabajador y su incidencia en el descanso anual³⁹⁸.

Finalmente se encuentran en la práctica convencional del sector otras previsiones con una menor presencia, a pesar de su bondad, y que constituyen la periferia del núcleo convencional en esta materia. En este sentido merece la pena destacar algunas disposiciones convencionales, desgraciadamente minoritarias, en las que se presta atención a las responsabilidades familiares de los trabajadores, como sucede, por ejemplo, en algún convenio en el que, cuando exista régimen de turnos de vacaciones, reconoce preferencia a los trabajadores con responsabilidades familiares para hacer

³⁹² Art. 30 “Grupo Amcor”.

³⁹³ Una solución de este tipo es la que puede encontrarse en el Convenio de la empresa Celulosas Moldeadas (art. 9); o bien, con algunas reglas añadidas, en el convenio “Grupo Amcor” (artículo 30); o el de la empresa SarrioPapel y celulosas (art. 7).

³⁹⁴ Art. 8.4 Azcoaga.

³⁹⁵ Como se prevé en los convenios de las empresas “SarrioPapel y celulosas” (Art. 7); “Smurfit-Ibersac” (Iurreta) (art. 35); o el convenio del grupo ENCE (Madrid-Pontevedra) (art. 4.4).

³⁹⁶ Por todos, el art. 3.5 Convenio de la empresa “Daniel Aguiló” (Tarragona).

³⁹⁷ Como ha sido el caso de la Directiva 2003/88 (art. 7.2) o del art. 11 del Convenio nº 132 de la OIT, según el cual, en estos casos el trabajador “tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente”.

³⁹⁸ Como es el caso del convenio de la empresa “Daniel Aguiló” (Tarragona) que prevé el pago a los herederos del trabajador del importe correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones.

coincidir las suyas con los períodos de vacaciones escolares. En concreto el precepto al que se hace referencia presenta el siguiente tenor: “Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Con objeto de equiparar las condiciones, se ampliará un sistema rotativo en el disfrute de aquélla”³⁹⁹.

Tampoco suele ser habitual que el precepto reservado a las vacaciones contenga atribuciones a los representantes de los trabajadores; y de aquéllos que lo hacen sólo de forma esporádica prevén mejoras de la facultad de la representación de los trabajadores a ser informada por escrito del calendario fijado por la empresa mediante la atribución a esta representación una competencia de mayor intensidad consistente en la elaboración del calendario conjuntamente con la empresa⁴⁰⁰.

4.2.- El tiempo de trabajo en la negociación de empresa de Artes Gráficas y Prensa.

4.2.1.- Jornada.

En el sector de Artes Gráficas es el cómputo anual de la jornada el que también resulta preferido claramente en el nivel empresarial de negociación. El recurso constante al cómputo anual de la jornadas se quiebra, sin embargo, en los convenios del de la Prensa -diaria o no diaria-, donde el módulo semanal resulta ser el más utilizado y donde han quedado relegados a la pura anécdota el cómputo diario⁴⁰¹ o el anual como módulos únicos de cómputo de la jornada⁴⁰². Conviene recordar al respecto que ha sido el módulo semanal el utilizado, precisamente, en el Convenio nacional de la Prensa no diaria, de ahí el más que probable contagio que esta regulación ha tenido en los ámbitos inferiores de negociación. No faltan sin embargo convenios que combinan diversos módulos⁴⁰³.

³⁹⁹ Art. 35 del Convenio de la empresa “Smurfit-Ibersac” (Iurreta).

⁴⁰⁰ Como sucede en los Convenios de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Tarragona) y “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza).

⁴⁰¹ El Convenio de la empresa “La Vanguardia Ediciones” fija una jornada de 6 horas diarias ininterrumpidas como jornada normal para todas las secciones de la empresa (art. 74).

⁴⁰² Como sucede con el Convenio de la empresa “Nueva Rioja” que fija “una jornada anual de 1596 horas, distribuida irregularmente de lunes a domingo” (art. 12). Y, aún así esta previsión se completa con una referencia a la jornada diaria para determinados colectivos.

⁴⁰³ A este grupo pertenece, por ejemplo el CC de Multiprensa y Mas con una jornada laboral de 1.620 horas anuales con una jornada diaria de los trabajadores a tiempo completo que no podrá ser inferior a 5 horas ni superior a 9 en jornada diurna y ocho en jornada nocturnas, salvo supuestos especiales (art. 26); o bien el CC Audiovisual Española con una jornada de 37 horas semanales y una jornada ordinaria no inferior a 5 horas ni superior a 9 (art. 31). El de la Empresa “Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Servicios y Equipos, Centro de trabajo de Barcelona, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta, centro de trabajo de Barcelona” con una fijación de la jornada donde se combina el cómputo anual con el número de días al año, a la semana y por horas al día (arts. 25 y 26). O el CC “ABC2 en el que se contempla una jornada de 35 horas semanales, en cómputo anual, “es decir,” 1.600 horas con una jornada semanal de 5 días, salvo los contratados a tiempo parcial y otros sectores que mantienen otro régimen de jornada (arts. 57 y 58); idéntico régimen en ABC Sevilla. EL CC ABC Castilla-La Mancha, en cambio, establece una jornada en cómputo anual equivalente a 36 horas semanales, es decir, 1644 horas al año (art. 18).

Como ejemplos de convenios que han optado por fijar únicamente la jornada semanal, sin referencia alguna a su tope anual, pueden citarse, entre otros muchos, el Convenio de la empresa “Diario AS” con una jornada de 36 horas semanales como máximo para todo el personal, muy extendida en estos sectores, con mayores o menores excepciones o matices⁴⁰⁴. Menor predicamento tienen las jornadas semanales distinta a ésta, como la jornada de 40 horas semanales, la francamente minoritaria jornada de 20 días semanales⁴⁰⁵, o la jornada semanal de 35 horas⁴⁰⁶.

Una jornada como la últimamente citada puede encontrarse en el convenio de la empresa “Diario El País” donde ha quedado fijada una jornada para todo el personal de 35 horas semanales (art. 15). El convenio permite sin embargo la distribución irregular de la jornada para los departamentos afectos a la producción que deberá llevarse a cabo mediante acuerdo de empresa. Y contiene la siguiente previsión, digna de ser resaltada: “Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio, y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección sin acuerdo con el Comité de Empresa, garantizando el personal de las plantillas pactadas la producción en todos los supuestos”.

Al igual que se ha visto en otros ámbitos también en los convenios de empresa suele preverse una progresiva reducción de jornada. Como una muestra de esta tendencia pueden citarse, entre otros, los siguientes convenios: el de la empresa “Decotec Printing” con una jornada de 1.760 horas para el año 2008 y 1.752 para el 2009 (art. 19); o el CC Editora Independiente de Medios de Navarra con una jornada de 1750 para el primer año de vigencia y 1742 para el segundo y tercer año (art. 19). Junto a ellos, también pueden encontrarse otros convenios que han optado por establecer la misma jornada anual para toda su vigencia, como sucede, por ejemplo, con el Convenio de la empresa “Mateu Cromo Artes Gráficas” con una jornada de 1744 horas para los años 2005-2006 y 2007 (art. 8).

Algunos de estos convenios de empresa también han optado por fijar una jornada de trabajo distinta para la jornada partida, la continua y los turnos. Así, por ejemplo, el Convenio de la empresa “Gráficas Estella” (Villatuerta), en el que se dispone para el personal a turnos una jornada anual de 1776 horas para el año 2004 que se reducirán en ocho horas para el siguiente año y en otras ocho para el 2007⁴⁰⁷, y una jornada anual de 1.680 horas para el personal en régimen de trabajo a “non stop”.

⁴⁰⁴ Art. 8. También fijan las 36 horas semanales como módulo único, con más o menos matices, entre otros, el Convenio de la empresa “Unidad Editorial (art. 17); el de la empresa “Edicions Intercomarcals S.A” (art. 18); el CC “Baigorri Argitaletxe” (art. 11); el CC “Diari de Girona” (art. 10); o el CC “Diario de Córdoba” (art. 15), entre otros.

⁴⁰⁵ Ambas pueden encontrarse, junto a la jornada de 36 horas, en el Convenio de la empresa “Diario de Ibiza” que fija las 40 horas para el personal de administración y de servicios auxiliares reservando las 20 horas de jornada semanal para los trabajadores de reparto “dadas las características de su labor” (art. 19). La jornada de 40 horas semanales también es la fijada en el CC “Grafía SA” (art. 26); el CC de “Ediciones B, S.A” (art. 19); o el de la “Agencia EFE” (art. 33).

⁴⁰⁶ Como ejemplos pueden citarse el Convenio de la empresa “Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones” (art. 21); el CC “Diario Jaén” (art. 35); el de la empresa “Ediciones Zeta” (art. 15); o el de la empresa “Ediciones Reunidas” (art. 22).

⁴⁰⁷ La reducción se llevará a cabo “mediante el disfrute de unos días que serán viernes, lunes, día de ‘puente’ o ‘anexo a un puente’” (art. 20).

Apenas existen previsiones convencionales que atiendan a una eventual aparición de una jornada legal inferior, tras la entrada en vigor del convenio. En alguna ocasión la reducción de la jornada máxima por ley conllevará la obligación de reunión inmediata⁴⁰⁸. Tampoco es frecuente incorporar en el convenio expresamente el respeto de la jornada inferior que el trabajador pudiera venir disfrutando hasta el momento de la entrada en vigor del texto convencional⁴⁰⁹ o bien atender a la eventual aparición de una jornada menor prevista en convenio posterior de superior ámbito⁴¹⁰.

Los convenios de estos sectores suelen completar las previsiones sobre la jornada máxima con una serie de reglas de aplicación específica para determinados colectivos de trabajadores⁴¹¹. De estas excepciones a la jornada convencionalmente fijada con carácter general merece ser destacada la frecuencia con la que los Convenios de prensa establecen regímenes específicos de aplicación al personal de redacción. Así las cosas, la jornada de este personal suele ser sometida a unas reglas convencionales distintas a las que rigen el tiempo de trabajo del resto del personal y que se justifican por las especiales características que rodean el trabajo de este personal. De este modo es frecuente que estos convenios incorporen una serie de previsiones al respecto entre las que destacan el establecimiento para este personal de un horario básico o marco con el siguiente o parecido tenor: “dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de exclusiva competencia del Director de la publicación. Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario marco, que es aquél en que normalmente presta su servicio”⁴¹². Un horario el anterior que además podrá ser modificado por la Dirección de la Redacción cuando concurren “probadas necesidades técnicas, organizativas o de producción”, especialmente cuando se trate de “secciones dedicadas al cierre y transmisión diaria de la publicación”⁴¹³.

También suelen incorporarse otras cláusulas privativas de este colectivo, que vuelven a encontrar su explicación en las especiales características del trabajo periodístico y que persiguen una doble finalidad: bien declarar la finalización de la jornada cuando terminan la tarea asignada bien, en sentido opuesto, establecer la prolongación de la jornada en determinados casos. En el primero de los supuestos los convenios suelen

⁴⁰⁸ Convenio de la empresa “El Comercio” (art. 21).

⁴⁰⁹ Como sucede, por ejemplo, con el Convenio de la empresa “Gráficas Terrasa” que, tras fijar una jornada semanal de 40 horas dispone que “con carácter ad personam, se respetará la jornada de 36 horas semanales de aquellos trabajadores que hasta la fecha vengán realizándola y deseen mantenerla” (art. 14).

⁴¹⁰ CC “Bilbao Editorial Producciones, que opta por su aplicación inmediata (art. 5). O el convenio de la empresa “Decotec Printing” que prevé la reunión de la comisión paritaria para el caso de que el convenio estatal de artes gráficas fije una jornada inferior (art. 19).

⁴¹¹ Así, por poner sólo un ejemplo de esta práctica generalizada, el Convenio “Corporación de Medios de Andalucía” incluye junto a la jornada laboral general, que fija por remisión a la jornada máxima legal, un conjunto de reglas específicas para determinados colectivos de trabajadores: para el personal con desempeño de “dedicación especial”, “dedicación especial jornada partida” y “libre disposición (art. 28).

⁴¹² Convenio de la empresa “Diario As” (art. 10.2). Puede verse también sobre el establecimiento de un horario básico para los periodistas el Diario Palentino (art. 10); el convenio de la empresa “Editora Malagueña de Publicaciones” (art. 13); o el de la empresa “Diario de Ibiza” (art. 21), entre otros muchos.

⁴¹³ Como se apostilla en el Convenio de la empresa “Diario As” (art. 10).

incorporar cláusulas con el siguiente o parecido tenor: “sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, con lo cual una vez cumplida ésta quedará cumplida la jornada”⁴¹⁴.

En el lado contrario no faltan cláusulas convencionales en las que se justifican las eventuales prolongaciones de jornada que puedan establecerse en atención a la naturaleza del trabajo desempeñado. Así sucede, por ejemplo, cuando se dispone que “dada la naturaleza del trabajo periodístico éste puede comportar que las jornadas diarias deban prolongarse más allá del tiempo establecido como jornada laboral normal en el presente convenio. Estos excesos de jornada, los jefes de área o sección de la redacción autorizados por el Director, los compensarán con tiempo libre a todos aquellos trabajadores que sobrepasen su tiempo natural de trabajo debido a las necesidades de las tareas informativas o de la producción vinculadas con las mismas”⁴¹⁵. O bien cuando se atiende nuevamente a las características especiales del trabajo periodístico para aludir al compromiso de todos los trabajadores “a prolongar su trabajo el tiempo imprescindible para finalizar la elaboración, confección y manipulación de las publicaciones (...) informándose de ello al Comité de Empresa”⁴¹⁶.

En ocasiones los convenios prevén para los redactores un régimen de libre disposición, en cuyo caso “además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de los directores de las redacciones de la empresa en todo momento para cubrir aquellas necesidades informativas de carácter extraordinario o eventual”⁴¹⁷.

Junto a estas previsiones ceñidas al personal de redacción pueden encontrarse, aunque con menor frecuencia, otras reglas convencionales que establecen ciertas particularidades en el tiempo de trabajo de otros colectivos de la empresa. Así sucede, por ejemplo, cuando el convenio prevé el denominado “beneficio del turno de cierre” que permite a determinado personal de plantilla dejar el puesto de trabajo antes de finalizar la jornada cuando hayan terminado las funciones que le corresponde⁴¹⁸.

⁴¹⁴ Este es el tenor que presenta el art. 16 del Convenio de la empresa “Diario El País”, y que se reproduce también, prácticamente de modo literal, en otros muchos: convenio de la empresa “Editora Malagueña de Publicaciones” (art. 13); el convenio de la empresa “Diario de Ibiza” (art. 21); el CC Diario de Burgos (art. 17); o el de la empresa “Editorial Iparraquirre” (art. 18).

⁴¹⁵ Art. 25 del Convenio de las empresas “Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Logística de Medios de Catalunya Zeta Servicios y Equipos, Centros de trabajo de Barcelona, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta, Centros de trabajo de Barcelona”, por todos.

⁴¹⁶ Convenio de la empresa “Editora Balear” (art. 11).

⁴¹⁷ Art. 26 del convenio de la empresa “Edicosma”. Parecidas previsiones se contienen, por ejemplo, en el art. 27 del Convenio de “El Día de Cuenca”.

⁴¹⁸ Se entiende por tal beneficio “la posibilidad que tienen los trabajadores de los departamentos afectos a la producción para marcharse antes de finalizar su jornada laboral cuando hubiesen finalizado la elaboración, confección, tirada y manipulado de las publicaciones encuadradas en Prensa, propias o ajenas, que produzca ‘Diario El País, Sociedad Limitada’ y que hayan de cerrarse en el día. La aplicación de este beneficio se llevará a cabo conforme a la apreciación de los responsables de las diferentes secciones, según la marcha de la producción en cada una de ellas, procurando que tenga acceso a este beneficio el mayor número de trabajadores posible. En todos los casos, la aplicación de este beneficio implicará haber dejado las máquinas y utensilios en las debidas condiciones de funcionamiento y limpieza dentro de su competencia” (art. 18 “Diario El País, SL”). Un beneficio de este tipo también se contempla en el convenio de la empresa “ABC” de Sevilla (art. 63).

En alguna ocasión el tiempo de trabajo queda regulado con gran flexibilidad permitiéndose al empresario, a través de la correspondiente “bolsa de horas” la modificación del calendario laboral del trabajador o trabajadores necesarios para establecer equipos productivos⁴¹⁹. Por otra parte la distribución irregular de la jornada es admitida también en estos niveles de negociación, normalmente, sometidas a una serie de límites y condicionantes que resultan convenientemente especificadas en la correspondiente cláusula convencional. En otras ocasiones el convenio llega a admitir la modificación de la jornada pactada sin más especificación que la de exigir un acuerdo con el comité de empresa⁴²⁰. En todo caso resulta ser una práctica convencional extendida la que somete la posible distribución irregular a una serie de límites plasmados en el necesario respeto de los períodos mínimos de descanso diario y/o semanal⁴²¹.

No son muchas las previsiones convencionales que incorporan sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo a favor de los trabajadores. Entre ellas, las que tienen una mayor presencia son las que establecen un régimen de tolerancia a la entrada y/o salida o bien un horario flexible. Así, por ejemplo, en algunos convenios se establece una tolerancia en las horas de entrada y salida del trabajo (normalmente de 5 o 10 minutos) o la posibilidad del personal administrativo en jornada partida de acogerse a un horario flexible de hasta 30 minutos a la entrada a recuperar durante el mismo día⁴²². O bien una tolerancia de 5 minutos en la entrada⁴²³, o un horario flexible para el personal del área de gestión⁴²⁴.

En materia de descansos puede destacarse la escasa presencia en estos convenios de la “pausa para el bocadillo” para los trabajadores que desempeñan sus funciones en jornada continuada, de hecho casi son más frecuentes las previsiones convencionales

⁴¹⁹ Como prevé el Convenio de la empresa .Gráficas Estella. (Villatuerta) de modo que “la Dirección, mediando un preaviso mínimo de 3 días laborables, podrá modificar el calendario laboral de un trabajador o de los que sean necesarios para establecer equipos productivos en días laborables (5º T), sábados en el turno de mañana (3T y 5T) o prescindir de su presencia establecida en el calendario”, a lo que se añade la previsión, según la cual: “La aplicación de lo regulado en esta bolsa no supondrá ni incremento ni disminución de la jornada laboral anual” (art. 10).

⁴²⁰ Como el Convenio de la empresa “Ediciones Tiempo” (art. 15).

⁴²¹ A este grupo pertenece, entre otros, el convenio de la empresa Diario de Cádiz” (art. 42).

⁴²² Ambas previsiones en Empresa Edicions Intercomarcals (art. 19). También prevé una flexibilidad en la entrada a recuperar al término de la jornada diaria y una tolerancia de 10 minutos no recuperable hasta un máximo de 10 retrasos al mes el convenio de la “Agencia EFE” (art. 34) . La misma flexibilidad de entrada y salida de 30 minutos puede verse en el convenio de la empresa “Ediciones B”. En esta misma línea, el Convenio de “El País” contiene las siguientes previsiones: “Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada. Todo el personal estará obligado a fichar las entradas y salidas del trabajo en el reloj que corresponda a su puesto de trabajo. 6. El personal administrativo podrá acogerse a horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada, pudiendo recuperarlo en el mismo día, siempre y cuando esta flexibilidad y su forma de recuperación hayan sido aprobadas por el Director del Departamento correspondiente, con el visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos, debiéndose salvar en todo caso la correcta cobertura de los puestos de trabajo. En caso de discrepancia decidirá la Dirección de la Empresa. En todos los casos, la aplicación de este beneficio implicará haber dejado las máquinas y utensilios en las debidas condiciones de funcionamiento y limpieza dentro de su competencia” (art. 16).

⁴²³ Editora de Medios de Valencia (art. 18); y Unidad Editorial (art. 18).

⁴²⁴ Art. 27 Ediciones Primera Plana.

que se limitan a reproducir el descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada. Los convenios que sí regulan el descanso intrajornada lo hacen, normalmente reconociendo el período mínimo de 15 minutos reconocido en el ET, aunque no faltan convenios que mejoran su duración⁴²⁵. Conviven en la práctica convencional disposiciones que consideran además este descanso como tiempo de trabajo efectivo -haciendo uso de la posibilidad admitida por el art. 34.4 ET y mejorando en este punto la previsión legal- con cláusulas convencionales que niegan esta consideración⁴²⁶. Algún convenio contiene al respecto una pintoresca previsión según la cual el personal de mano de obra directa de la empresa “permanecerá en su puesto de trabajo durante el tiempo de bocadillo (15 minutos), no interrumpiendo la producción en ningún momento de la jornada”⁴²⁷.

Por otro lado la mejora del descanso semanal reconociendo un período que supera los mínimos previstos en el ET resulta ser una práctica extendida en los convenios de Prensa. Como ejemplo de esta generalizada práctica puede citarse el convenio de la empresa “Diario El País” que dispone con carácter general un descanso de dos días ininterrumpidos, que coincidirán cuando ello sea posible con el sábado y el domingo y sin perjuicio del establecimiento de otros sistemas alternativos⁴²⁸. No faltan convenios que prevén directamente el disfrute de este descanso en días distintos llegando incluso a admitir otro sistema de disfrute del descanso semanal distinto al previsto convencionalmente⁴²⁹. Es ciertamente difícil encontrar convenios que se aparten de

⁴²⁵ Como sucede con los convenios de las empresas “Artes Gráficas de Girona” (art. 10) y “Diari de Girona” (art. 10) con un descanso de 20 minutos; o con el convenio de la “Agencia EFE” con una pausa de 30 minutos que pueden ser sustituidas, en la jornada nocturna, por dos pausas de 20 (art. 34). Un descanso de 10 minutos, inferior al legal por tanto, se prevé en el convenio de la empresa “ABC” En el lado contrario: inferior al mínimo: 10 minutos (art. 57).

⁴²⁶ Como ejemplos del primer grupo de convenios pueden citarse, entre otros, el Convenio “Gráficas Integradas” (art. 14); Agencia EFE (art. 34); Diario de Burgos (art. 16); Al segundo grupo pertenecen, entre otros, el Convenio de la empresa “Rotativas “Estella” (art. 21).

⁴²⁷ Art. 17 del Convenio de la empresa “Rotativas Estella” (Villatuerta), disponiendo el correspondiente plus de compensación. En su artículo 21 se apostilla, además, que el descanso por bocadillo será a cargo del trabajador sin que compute como tiempo de trabajo efectivo.

⁴²⁸ La cláusula convencional presenta en este punto el siguiente tenor: “Como norma general, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido, que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo, con independencia de otros posibles sistemas o ciclos de trabajo y libranza establecidos para colectivos específicos por necesidades de producción y del sistema de disfrute de festivos regulado en el artículo 31 de este Convenio” (art. 15). Este descanso de dos días ininterrumpidos se encuentra reconocido también en los convenios de las empresas “Diario de Córdoba” (art. 16); “Corporación de Medios de Andalucía” (art.31); “Editora Independiente de Medios de Navarra” (art. 19); o “Editora Malagueña de Publicaciones”.

⁴²⁹ Es el caso, por ejemplo, del convenio de la empresa “Edicosma” donde, en relación a los 2 días de descanso que se reconocen en su texto se dispone que “el descanso semanal será disfrutado entre viernes y lunes, ambos inclusive, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso que se establezcan por necesidades de la producción”. El convenio permite además a la empresa, con carácter excepcional, variar el sistema de descanso “si el Jefe de sección, por razones de necesidades organizativas y de viabilidad empresarial, así lo determina, previa comunicación a los representantes de los trabajadores” (art. 24). Por su parte, el “Diario Palentino” prevé un descanso “que coincidirá, siempre que sea posible en sábado o domingo, con independencia de otros posibles sistemas o ciclos de trabajo y libranza establecidas para colectivos específicos por necesidades de la producción” (art. 9). El de la empresa “Editora Independiente de Medios de Navarra” faculta a la empresa a variar excepcionalmente el sistema de descansos previa comunicación a los representantes (art. 19).

este período de dos días de descanso semanal⁴³⁰. En relación a los días de disfrutes del descanso semanal debe tenerse en cuenta que el TC ha declarado el carácter dispositivo de la referencia a los sábados, lunes y domingos que se contiene en el art. 37.1 ET (STC 19/1985).

4.2.2. La regulación de las horas extraordinarias.

Los convenios colectivos analizados suelen regular directamente la materia referida a las horas extraordinarias y con mayor o menor grado de detenimiento siendo escasos los textos que se limitan a remitir a lo dispuesto en el ET al respecto. En particular, los convenios de empresa acostumbra a incorporar declaraciones de principios o proclamaciones solemnes sobre la conveniencia de reducir a su mínima expresión el trabajo extraordinario como medida vinculada a la creación de empleo que permitiría disminuir en alguna medida el alto nivel de desempleo existente en nuestro país. Se trata de una pauta convencional generalizada en los convenios de Artes Gráficas que, sin embargo, tiene un predicamento menor en los de Prensa. En ocasiones, pese a faltar declaraciones solemnes como las anteriores, el convenio limita en buena medida la posibilidad de realizar este tipo de horas a través, por ejemplo, de la supresión de las horas extraordinarias habituales⁴³¹, o mediante su admisión sólo “en casos muy excepcionales y por exigencias de la producción”⁴³². O cuando se señala el carácter no deseable de su realización “excepción hecha del exceso de trabajo por motivos de razones estructurales”⁴³³.

En alguna ocasión se hace referencia expresa a la revisión de los procesos de trabajo con el objeto de suplir el recurso a estas horas por un trabajo realizado en jornada ordinaria⁴³⁴ e, incluso, con mayor adecuación, a la conveniencia de sustituir el recurso a las horas extraordinarias por la celebración de nuevos contratos⁴³⁵.

Las proclamaciones más o menos contundentes sobre la necesidad de limitar este tipo de horas no suelen, sin embargo, venir acompañadas de la fijación de topes máximos

⁴³⁰ Como sucede, por ejemplo con el Convenio de la empresa “Editorial Cantabria” que prevé un descanso de ocho días de cada 28 de trabajo (art. 10).

⁴³¹ Como sucede en el CC “Grafía” (art. 31).

⁴³² Convenio de la empresa “Edicions Intercomarcals” (art. 31).

⁴³³ “Tendrán la consideración de horas estructurales de carácter extraordinario o de fuerza mayor, aquellas necesarias para la finalización de una tirada, las producidas por avería, noticias extraordinarias, o cualquier otra cuestión puntual no imputable a la organización de la producción, previo informe de los delegados de personal” (art. 21 Diario Jaén).

⁴³⁴ Una previsión de este tipo se ha localizado en el Convenio de la empresa “Impresión Prensa y Revista” en la que tras disponer que “se procurará reducir al mínimo imprescindible el número” de estas horas se añade que, a tal fin, la empresa “revisará sus procesos de trabajo de forma que, dentro de lo posible, atendiendo a las necesidades del servicio, puedan éstas solventarse dentro de la jornada normal” (art. 29).

⁴³⁵ Tal ha sido el caso del Convenio “Unidad Editorial” donde se incorpora el compromiso de la empresa de evitar en la medida de lo posible la realización de este tipo de horas “contratando nuevo personal cuando las jornadas de trabajo habituales no sean suficientes para atender las necesidades de trabajo de la empresa y así se constata en un plazo continuado superior a tres meses (art. 20). En parecidos términos Editora de Medios de Valencia (art. 20); y Editora de Medios de Castilla-León (art. 19). Si bien los 3 convenios permiten el recurso al trabajo extraordinario con generosidad, a veces, por la naturaleza del trabajo.

anuales que se coloquen por debajo del límite legal de 80 horas previsto en el art. 35.2 ET. Como caso aislado puede citarse alguna cláusula convencional que añade al tope anual un límite diario de dos horas por jornada y uno semanal de 5 horas extraordinarias⁴³⁶, o un límite de dos al día y 15 al mes, salvo en casos excepcionales en que será oído el Comité de Empresa⁴³⁷.

Resulta ser una práctica extendida en los convenios de empresa optar por la voluntariedad en su realización. Así son numerosos los textos en los que se hace constar expresamente que la realización de las horas extraordinarias es de aceptación voluntaria para el trabajador⁴³⁸. En algunos de ellos el carácter voluntario se acompaña de ciertas matizaciones como las que imponen la realización obligatoria de las horas realizadas por fuerza mayor o bien las que incorporan el compromiso de los trabajadores a prolongar la jornada en determinadas actividades⁴³⁹. En línea con la tendencia a mantener la realización de las horas extraordinarias en el marco de la voluntariedad, en la medida de lo posible, algunos textos convencionales incorporan previsiones según las cuales se procurará su distribución “por turno rotatorio, entre aquellas personas que voluntariamente quieran realizarlas”⁴⁴⁰.

Con todo, y aunque como se acaba de señalar la voluntariedad en la realización de horas extraordinarias es la pauta general en los convenios analizados, en alguna ocasión aislada los firmantes ha optado por atribuir a su realización un carácter obligatorio para el trabajador⁴⁴¹. En este sentido, y aunque la reducción de las horas extraordinarias parece ser la tendencia más consolidada en el sector pueden encontrarse, en el lado contrario, algunos convenios que justifican en su clausulado la realización de las horas extraordinarias precisamente por las circunstancias especiales del trabajo en el sector. Así las cosas, es posible encontrar algunos textos que admiten la realización de estas horas con una extrema generosidad que queda justificada por la naturaleza de la actividad a la que la empresa se dedica⁴⁴².

⁴³⁶ Convenio de la empresa “Grafía” (art. 31);

⁴³⁷ Art. 40 “Editorial Extremadura”. Constituye una rara avis en este punto el Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre en el que se prohíbe que la suma de la jornada diaria con las horas extraordinarias superen las 12 horas al tiempo que prohíbe igualmente la realización de éstas a las trabajadoras en estado gestante y las acogidas al permiso de lactancia” (art. 43).

⁴³⁸ Art. 14 Editora Malagueña de Publicaciones; art. 31 CC de la empresa “Grafía”.

⁴³⁹ El Convenio de la empresa “Diario El País” es un muestra de esta extendida práctica convencional, en él se declara que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria afirmación que se acompaña de la siguiente previsión “ello no obstante, y dadas las características del trabajo editorial, todos los trabajadores de la empresa afectos a la producción se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección, tirada y manipulado de las publicaciones encuadradas en Prensa (...) que hayan de cerrarse en el día”. Estas horas se compensarán en metálico salvo que la dirección acepte la compensación por descanso solicitada por el trabajador (art. 17).

⁴⁴⁰ Completando esta previsión, para el caso de que tal distribución no fuera posible, con una designación de quienes deban realizarlas también mediante turnos rotatorios (art. 19 “Corporaciones de medios de Murcia, S.A.).

⁴⁴¹ “La prestación de trabajo en horas extraordinarias será obligatoria” (art. 33 “Corporación de Medios de Andalucía, SA).

⁴⁴² Como ejemplos de esta práctica pueden citarse el convenio de la empresa “Audiovisual Española” (art. 34); de “La Región (art. 11); o el de la empresa “ABC” (art. 46).

Por lo que se refiere a la retribución concreta o a los períodos de descanso compensatorio debe señalarse que la tónica general -con excepciones-, consiste en disponer una u otros incrementando la hora ordinaria⁴⁴³. De este modo, cuando el convenio permite retribuir las horas extraordinarias realizadas u opta directamente por este sistema de compensación, normalmente se establece un precio superior a la retribución correspondiente a la hora ordinaria: 50% de incremento de la hora ordinaria, del 75%⁴⁴⁴, del 100%⁴⁴⁵, del 175% de la hora ordinaria⁴⁴⁶, incluso alcanzando en algunos casos el 200%⁴⁴⁷. Por lo que se refiere a la compensación por descanso su duración en la práctica convencional suele oscilar entre un descanso de hora y media por cada hora extraordinaria trabajada⁴⁴⁸ o dos horas por cada hora trabajada, que pueden llegar hasta tres si se trata de horas nocturnas en festivos⁴⁴⁹. O, en ocasiones, un día de descanso completo por cada 3,5 horas extraordinarias⁴⁵⁰.

No abundan convenios que prevean un incremento sólo de una de estas dos posibilidades de compensación, como tampoco los que regulan algunos aspectos de la dinámica de la opción que en él se recoge⁴⁵¹. En este último caso, algunos convenios optan por dejar en manos del empresario la opción por retribuir el trabajo extraordinario realizado o por compensarlo mediante descanso⁴⁵², en otros la opción recae sobre el trabajador, en tanto que otros, probablemente de modo más adecuado, remite al acuerdo entre empresario y trabajador⁴⁵³.

Suele ser habitual que los firmantes rodeen la realización de horas extraordinarias de una serie de cautelas y formalidades, en parte coincidentes con las que ya han quedado previstas en la legislación laboral. De esta forma un buen número de convenios se

⁴⁴³ Son anecdóticos los convenios que disponen una retribución económica igual al salario de la hora ordinaria o un descanso equivalente de una hora por hora trabajada.

⁴⁴⁴ Como se prevé en el convenio de la empresa “Europa Press” (art. 32).

⁴⁴⁵ Es el caso, por ejemplo, del convenio de “La Región (art. 11).

⁴⁴⁶ Como dispone el convenio de la empresa “Ediciones Reunidas” (art. 34); o de la empresa “Ediciones Zeta (art. 17).

⁴⁴⁷ Es el porcentaje previsto en el convenio de la empresa “Impresión Asturiana Gráfica” (art. 13).

⁴⁴⁸ Convenio de la empresa “Bilbao Editorial Producciones”, por todos.

⁴⁴⁹ El Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda fija un período de descanso de dos días por cada hora extraordinaria trabajada, de dos horas y media en jornada nocturna o en festivos y de 3 en caso de realización de horas extraordinarias en horario nocturno y festivo. El propio convenio prohíbe el trabajo extraordinario en período nocturno o en festivos “salvo en casos y actividades empresariales debidamente justificadas”. La opción por su compensación por descanso o por su abono en metálico corresponde al trabajador (art. 22).

⁴⁵⁰ Como se contempla en el convenio de la empresa “Corporación de Medios de Murcia (art. 19).

⁴⁵¹ Ambas previsiones en (art. 21 Diario Jaén): prevé una compensación por tiempo de descanso de al menos una hora y treinta minutos por cada hora extraordinaria trabajada o su retribución al precio del salario ordinario. “La opción para que las horas sean retribuidas o compensadas por tiempo de descanso....corresponde al trabajador, cuya decisión será adaptada y notificada al tiempo de aceptar su realización; la compensación en tiempo de descanso se realizará en el plazo máximo de tres meses”.

⁴⁵² Dejan la opción en manos del empresario, por ejemplo, el convenio de la empresa “Corporación de Medios de Andalucía” (art. 33); o el de la empresa “Prensa d’Osona” (art. 37).

⁴⁵³ Como se prevé en los convenios de las empresas “Diario de Burgos” (art. 21) y “Ediciones Reunidas (art. 34).

refieren a la necesidad de proceder a un registro de las horas extraordinarias realizadas, aunque no siempre de modo coincidente con el régimen previsto en el art. 35.5 ET. En algunos textos se deja constancia expresa del derecho de los representantes unitarios de ser informados mensualmente de su realización, tal y como se reconoce en la disposición adicional tercera del RD sobre Jornadas Especiales de Trabajo⁴⁵⁴.

4.2.3.- La regulación convencional de las vacaciones.

Las vacaciones constituyen una materia que se encuentra regulada en la inmensa mayoría de los convenios de estos sectores, bien en un precepto o capítulo exclusivamente dedicado a esta materia, o bien en un capítulo más extenso donde el período vacacional se regula junto con otros aspectos del tiempo de trabajo (jornada, descansos, permisos, excedencias, horas extraordinarias).

En los convenios de los sectores que se analizan constituye una práctica extendida reconocer un período vacacional superior al previsto en el art. 38 ET en lo que supone una mejora, normalmente ínfima, de dicha norma. La inmensa mayoría de los convenios que superan el mínimo legal ha optado por reconocer un período de vacaciones de 31 días naturales, disposición que suele acompañarse además de la fijación de un mínimo de días laborables que necesariamente deben integrar dicho período⁴⁵⁵. En esta labor de mejora la heterodoxia la conforman los escasos convenios que regulen un período vacacional por encima de los 31 días mencionados⁴⁵⁶.

Junto a la fijación del mínimo de días del período vacacional un gran número de textos convencionales fijan los períodos del año en las que se concederán las vacaciones, al menos con carácter preferente, coincidentes en su mayoría con los meses de verano⁴⁵⁷. Con todo no faltan convenios que permiten al empresario variar el período de disfrute de las vacaciones convencionalmente previsto por necesidades del proceso productivo. De esta forma puede leerse en alguna cláusula convencional la siguiente previsión: “La Empresa, por necesidades de producción podrá partir las vacaciones de los empleados en un máximo de dos períodos, aplicándose en este supuesto de forma rotatoria a los trabajadores afectados. El personal que, por necesidades de producción tenga que tomar sus vacaciones anuales en meses distintos a los de julio, agosto y septiembre, percibirá

⁴⁵⁴ Tal sucede, en el art. 31 del convenio “Grafía”.

⁴⁵⁵ Los 31 días naturales, normalmente añadiendo el mínimo de días laborables a incluir, se encuentran previstos, entre otros, en los siguientes convenios: el convenio de la empresa “Impresión Asturiana Gráfica (art. 14); el Convenio para el Personal de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda (art. 23); el Convenio de la empresa “Gráficas Integradas” (art. 18); el de la empresa “Edicosma” (art. 28); o el Convenio de la empresa “La voz de Asturias” (art. 14).

⁴⁵⁶ Como ha sucedido, por ejemplo, con el Convenio de la empresa “Bilbao Editorial Producciones” con un total de 33 días naturales (art. 6).

⁴⁵⁷ Ha fijado directamente como período de disfrute el estival, por ejemplo, el Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (art. 18). La preferencia por los meses de verano, oscilando el intervalo según los casos entre junio o julio hasta septiembre, se encuentra, entre otros muchos, en los siguientes convenios: el Convenio de la empresa “Impresión Prensa y Revista” (art. 26); o el Convenio de la empresa “Joaquín Ferrer y Cía”; o el Convenio del “Diario AS” que fija el intervalo entre los meses de junio a octubre (art. 20), entre otros muchos. Más restrictivo en cuanto a la preferencia se muestra el convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” donde se incluye una preferencia por el mes de agosto (art. 17).

independientemente de su salario, la cantidad de 186 Euros, en todas las categorías y la cual quedará recogida como Plus Vacaciones”⁴⁵⁸.

Por otro lado, algunos textos convencionales fijan preferencias entre los trabajadores a la hora de disfrutar de las vacaciones. De entre ellos merece destacar aquéllos que se apartan de la tendencia a utilizar el criterio de la antigüedad y recurren, en cambio, a otros criterios preferenciales más adecuados a nuestro modo de ver, como sucede cuando se concede preferencia a los trabajadores con responsabilidades familiares para hacer coincidir las suyas con las vacaciones escolares⁴⁵⁹.

No acostumbran los convenios analizados a dedicar previsiones sobre el momento inicial del período de disfrute de los trabajadores con la finalidad de evitar su coincidencia con otros días no laborables, sólo en alguna ocasión aislada se advierte atiende a esta eventualidad, por ejemplo, para impedir que las vacaciones comiencen coincidiendo con el descanso semanal⁴⁶⁰.

Priman en este universo convencional los textos que prestan atención a las distintas eventualidades que puedan afectar al disfrute del período vacacional. Así la solución más generalizada en estos sectores, por otro lado ya analizada, para los casos de nuevo ingreso del trabajador o de cese definitivo en la empresa sin haber disfrutado de ellas consiste en disponer que el trabajador “tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo”⁴⁶¹.

Menos frecuentes son los convenios que se ocupan de la situación contraria en la que el cese en la empresa se produce una vez que el trabajador ha disfrutado de las vacaciones anuales en su totalidad. En estos casos los convenios se decantan por prever el posible descuento de la porción de las vacaciones disfrutadas al confeccionar la correspondiente liquidación⁴⁶².

Al igual que se analizó en relación con el sector de la Industria Papelera, algunos convenios de estos otros sectores prevén también la posibilidad de que el trabajador se encuentre de baja por accidente de trabajo a la llegada del período de disfrute de las vacaciones. En estos casos, los convenios suelen optar por una postergación de las vacaciones hasta que finalice la situación de IT⁴⁶³.

⁴⁵⁸ Art. 30 del Convenio de “Ediciones “Primera Plana; Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y equipos; Logística de Medios de Catalunya; Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta

⁴⁵⁹ Opción adoptada, por ejemplo, en caso de existencia de turnos, por el Convenio del Personal de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda (art. 23). Esta preferencia se contiene también en el Convenio “Diario AS” (art. 20).

⁴⁶⁰ Art. 18 del convenio de la empresa “Editora Balear”.

⁴⁶¹ Entre otros muchos art. 18 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre; y art. 26 del Convenio de la empresa “Impresión Prensa y Revista”.

⁴⁶² Una solución como la expuesta ha quedado prevista, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Diario As”: “De igual modo y en caso de cese del trabajador durante el año natural, si éste hubiera disfrutado la totalidad de sus vacaciones antes de nacer tal derecho, podrá descontarse en la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad señalada anteriormente” (art. 20).

⁴⁶³ Por todos, Convenio de la Empresa “Edicions Intercomarcals” (art. 34).

Para finalizar con el repaso de la práctica convencional en torno al descanso anual se quiere hacer una breve referencia a dos materias, en primer lugar, el carácter retribuido de este descanso y su tratamiento en los convenios de estos sectores; y, en segundo, las formalidades a las que se somete esta cuestión.

No es nada frecuente que el precepto dedicado al período vacacional incluya previsiones sobre el salario, más allá de la declaración del carácter retribuido de las vacaciones. En algún texto convencional, sin embargo, se determina que la retribución de las vacaciones comprenderá únicamente el salario base⁴⁶⁴.

En cuanto a las formalidades a las que se ha hecho referencia, como se sabe, el trabajador debe conocer con una antelación mínima de dos meses las fechas en la que disfrutará de las vacaciones que le corresponden (art. 38.3 ET). Con esta finalidad algunos convenios contienen previsiones al respecto. Así, por ejemplo se dispone en alguna ocasión “*el establecimiento de los turnos convenidos para el disfrute de las vacaciones estivales se hará público en cada departamento con, al menos, sesenta días naturales de antelación*”⁴⁶⁵. En otras ocasiones se da entrada en esta materia a los representantes de los trabajadores con una mayor o menor intensidad.

⁴⁶⁴ Art. 28 del Convenio de la empresa “Edicosma”.

⁴⁶⁵ Art. 23 Grupos Negocios de Ediciones y Publicaciones

CAPÍTULO VI: LA ORDENACIÓN DEL SALARIO

1. UNA INTRODUCCIÓN DE NATURALEZA METODOLÓGICA

Como es por todos sabido, el salario es una de las materias que, por ley, dejan un menor margen de maniobrabilidad a los interlocutores sociales. Pero, al mismo tiempo y por razones obvias, se trata de un apartado ineludible de la negociación colectiva. Así, todos los convenios del sector de artes gráficas y del sector del papel contienen una regulación, más o menos extensa, del régimen salarial.

Su análisis se va a acometer diferenciando entre el sector de las artes gráficas y, dentro de éste, la prensa diaria y no diaria, y el sector de pastas, papel y cartón. Ahora bien, hay que aclarar un doble dato en relación con dicha estructura metodológica. En primer lugar, que varias materias van a ser excluidas de ese análisis separado para realizarse de forma conjunta. Tales materias son el descuelgue salarial y las percepciones extrasalariales. Y ello porque la primera de las materias, en el supuesto de que su estudio se realizase distinguiendo por sectores; tal diferenciación conduciría, más que nada, a entorpecer, por las numerosas similitudes existentes, la exposición del correspondiente tema. Mientras que las percepciones extrasalariales se sustraen, del mismo modo, de ese análisis diferenciado por la sencilla razón de que, aunque se puede encontrar algunos convenios del sector del papel que instituyen algún tipo de percepción de esta naturaleza, lo normal es que sólo en el de artes gráficas, y más exactamente, en el de prensa se diseñe un régimen particular y abundante, en esta dirección, de cláusulas convencionales.

En segundo lugar, debe indicarse que tanto las horas extraordinarias como las revisiones salariales no van a formar parte de este capítulo. Éstas últimas se excluyen, ya que la mayoría de los convenios, por no decir casi la totalidad, prevén revisiones salariales y, todas ellas, con el mismo esquema. Aumentos en función del IPC previsto y, con posterioridad, ajustes para cuando no se corresponda dicho IPC con el real. Siendo así, su estudio se limitaría a una enumeración extensísima de preceptos convencionales con ninguna novedad, ni datos a destacar. Por su parte, las horas extraordinarias se remiten al capítulo dedicado a la jornada, en el que se analiza en profundidad esta materia incluido su sistema de compensación que cada vez es más frecuente que se realice por tiempo de descanso. Así, que esta modalidad de compensación adquiere tal protagonismo que justifica su tratamiento en el mencionado capítulo.

Dicho lo cual y tras los epígrafes dedicados al descuelgue salarial y a las percepciones extrasalariales, se procederá al análisis de la estructura salarial en los convenios de los dos sectores objetos de estudio.

2. DESCUELQUE SALARIAL

De acuerdo con el art. 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, todo convenio colectivo supraempresarial debe contener las condiciones y procedimientos necesarios para garantizar la inaplicación del régimen salarial a concretas empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Sólo en aquellos supuestos, en los que no aparezca este descuelgue salarial en el convenio colectivo se acudirá al procedimiento instituido por el legislador en el art. 82.3 del ET. Pues bien, los convenios de ámbito superior a la empresa analizados en ambos sectores contienen –excepto el Convenio Gallego de Editoriales- este descuelgue salarial. Es más, la regulación no difiere considerablemente entre los distintos convenios colectivos.

Excluido, por el momento, el tema procedimental, hay que afirmar que todos los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, salvo en dos puntos, coinciden en su regulación. Tales coincidencias son, de un lado, que el descuelgue salarial opera, única y exclusivamente, sobre los incrementos salariales pactados⁴⁶⁶, y, de otro, que, con mayor o menor exhaustividad, estos convenios recogen las causas justificativas del descuelgue salarial.

Tales causas se concretan en el dato cierto de que la empresa sufra una “*situación de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas mantenidas en los dos ejercicios contables inmediatamente anteriores al año de referencia, teniendo en cuenta las previsiones del año en curso. Serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción y ventas, la pérdida de clientes significativos, la falta de liquidez, el volumen de clientes insolventes y la pertenencia a un grupo de empresas*”⁴⁶⁷; y de manera menos precisa, los convenios del sector de pastas, papel y cartón⁴⁶⁸.

En cuanto al procedimiento, hay que indicar que casi todos los convenios colectivos estudiados regulan un *iter* más o menos idéntico. Este procedimiento comienza con la concesión de un plazo –distinto, lógicamente, en función de que el descuelgue opere con la entrada en vigor del convenio o en años posteriores- para que la empresa ponga en conocimiento de los representantes de los trabajadores o, en su

⁴⁶⁶ En artes gráficas y prensa, los arts. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; 35.IV del Convenio Estatal de Prensa Diaria; 48 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria. Y en el sector de pastas, papel, y cartón, el art. 11.1.e) del Convenio Estatal.

⁴⁶⁷ Art. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. Con éstos u otros términos, los arts. 35. IV del Convenio Estatal de Prensa Diaria y 48 del Convenio de Prensa no Diaria.

⁴⁶⁸ El art. 11.1.e) del Convenio Estatal se limita a indicar, a efectos de la justificación de la situación de crisis, que deben existir pérdidas; no obstante, reclama que este descuelgue forme parte de un Plan de Futuro, que contenga “*las medidas industriales, comerciales y financieras para garantizar el futuro industrial y del empleo*”.

ausencia, de los trabajadores, su voluntad de descolgarse del convenio aplicable⁴⁶⁹. Seguidamente, el empleador deberá entregar a éstos la documentación detallada, normalmente, en el convenio colectivo⁴⁷⁰. Para disuadir al empleador de posibles conductas fraudulentas, como puede ser falsear, ocultar, etc. la información, se establece en los convenios la obligación de sigilo de los destinatarios, por parte de los trabajadores, de esta información⁴⁷¹. A partir de este momento, se procederá a la oportuna y necesaria negociación⁴⁷² entre el empleador y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, directamente con los trabajadores. De haber acuerdo, se da por finalizado el procedimiento de descuelgue salarial; sin perjuicio de la exigencia, bastante habitual, de dar traslado a la comisión paritaria del correspondiente acuerdo⁴⁷³. De no haberlo, se suele establecer en la norma convencional la posibilidad de las partes de acudir a la intervención de la comisión paritaria⁴⁷⁴. Se trata de una competencia de este órgano que, cada vez más, tiene un mayor predicamento en nuestra negociación colectiva y, que, por razones de sistematicidad, se ha exceptuado de la enumeración de funciones realizada en el capítulo dedicado a la misma para resaltarla e incluirla en este apartado.

Sólo el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón, en su art. 11.1.e), contempla el conocido recuelgue salarial; o sea, “*el abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetiva y fehacientemente que la empresa tiene superávit o beneficios, salvo pacto contrario de las partes*”.

⁴⁶⁹ Naturalmente, en ambos sectores se dispone dicho plazo; es más, en los dos, salvo una excepción, dicho plazo es de 30 días. Así que la diferencia, no tanto por razón del sector sino por criterio de los negociadores de los correspondientes convenios, radica en el momento a partir de cual empezar a computar el correspondiente plazo. En el sector de artes gráficas, el art. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares estipula 30 días desde la publicación del convenio colectivo o del acuerdo, en el segundo año de vigencia, de la comisión paritaria. Y en el sector de prensa, el art. 35.IV del Convenio Estatal de Prensa Diaria, fija 30 días desde la publicación del convenio en el BOE. Por su parte, en el sector del papel, el art. 11.1.e) del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón fija el plazo de 30 días desde la firma del convenio colectivo y, para los años sucesivos, desde el 1 de enero de cada año.

⁴⁷⁰ Así lo hacen los arts. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; 48 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria –éste distingue, a efectos de la documentación que debe aportarse, en función del número de trabajadores de la empresa-. Mientras que en el sector de pastas, papel y cartón, el art. 11.1.e) del Convenio Estatal.

⁴⁷¹ Este sigilo se contiene, entre otros, en el art. 7.3.9 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y en el art. 35.IV del Convenio Estatal de Prensa Diaria.

⁴⁷² Algunos convenios contemplan un plazo de duración máximo para que se desarrolle la negociación. Por ejemplo, el art. 11.1.e) del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón fija 30 días.

⁴⁷³ Esta exigencia se contiene en dos convenios nacionales de los sectores estudiados; exactamente en sus arts. 7.3.9 del Convenio de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y 11.1.e) del Convenio de Pastas, Papel y Cartón.

⁴⁷⁴ Art. 7.3.9 Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares –cualquiera de las partes podrá acudir a la comisión paritaria-; art. 11.1.e) del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón –las partes podrán solicitar la mediación de la comisión paritaria-; y de igual forma, aunque fijando un plazo de dos meses para la solicitud, art. 35.III del Convenio Estatal de Prensa Diaria.

3. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Dentro de las percepciones extrasalariales contenidas en el art. 26.2 del ET se hallan “*las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral*”. Las dietas y gastos de locomoción forman parte de estas percepciones extrasalariales; de ahí que se esté ante un motivo añadido, al ya adelantado, de exclusión de las mismas del análisis del régimen salarial⁴⁷⁵.

Pues bien, en los convenios colectivos sectoriales y de empresa de artes gráficas y en menor medida en el sector del papel, un apartado clave y fundamental son estas dietas y gastos de locomoción. El régimen, no así la cuantía, es más o menos similar en todos ellos. Se podría afirmar que existen tres formas de satisfacer estos gastos.

Por un lado, los convenios que fijan un sistema de dietas⁴⁷⁶; dentro del cual se diferencia entre que el trabajador tenga o no que pernoctar fuera de su domicilio y, en un menor número de ocasiones, se distingue entre dietas nacionales e internacionales⁴⁷⁷.

Por otro lado, los acuerdos colectivos que instituyen lo que podría llamarse dietas a justificar. Es decir, pese a que el convenio establece la cuantía de estas dietas se reclama de los trabajadores la justificación de los gastos⁴⁷⁸; una variante de ello sería la contenida en los convenios, que establecen el régimen de gastos a justificar con el límite de las dietas establecidas⁴⁷⁹.

Como otra posible variante de esta posibilidad, están las cláusulas convencionales, que sólo reclaman la justificación de gastos en aquellas ocasiones, en las que se supere el importe total de la dieta⁴⁸⁰. Pero ello, siempre y cuando, estén debidamente justificados los gastos⁴⁸¹ o cuando se trate de desplazamientos al extranjero⁴⁸².

⁴⁷⁵ De manera absolutamente clara y por todos, el art. 24.2.6 del Convenio del Diario AS, SL, al regular los gastos de viaje y manutención y la compensación por gastos de locomoción, indica que éstos “*tendrán carácter indemnizatorio y no formarán parte de las retribuciones del trabajador*”.

⁴⁷⁶ Como curiosidades en cuanto a la cuantía de las dietas, cabe destacar el art. 23 del Convenio del Diario de Teruel que establece que “*las dietas se asimilarán a las fijadas para los empleados públicos de la Diputación Provincial de Teruel*”.

⁴⁷⁷ Por ejemplo, art. 47 del Convenio de Robert Bosch España, SA.

⁴⁷⁸ Entre otros muchos, arts. 30 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA ó 38 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA y, por el sector del papel, art. 31 del Convenio de SarrioPapel y Celulosa, SA.

⁴⁷⁹ Sería el supuesto, por ejemplo, del art. 35 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL.

⁴⁸⁰ Por todos, art. 50 del Convenio de Multiprensa y más, SL. Mientras que por el sector del papel, art. 11.6 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

⁴⁸¹ Arts. 6.7 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares ó 45 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria. Por el sector del papel, el art. 11.11 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

⁴⁸² Art. 38 del Convenio de Ediciones Zeta, SA.

Y en tercer lugar, se encuentra, con bastante profusión en el sector de prensa, el sistema de gastos a justificar⁴⁸³. Aunque, en determinados casos, este régimen es subsidiario del hecho de que la empresa localice hoteles y medios de transporte; o sea, en un primer momento, la empresa intenta gestionar todo el viaje y, sólo cuando no sea posible, lo hará el trabajador bajo el sistema de gastos a justificar⁴⁸⁴.

No obstante ese triple sistema, hay convenios colectivos que conceden al trabajador la posibilidad de optar entre este gastos a justificar y dietas⁴⁸⁵.

Mientras que no son pocos los convenios colectivos, en ambos sectores, que contemplan que los gastos de locomoción son satisfechos directamente por la empresa⁴⁸⁶. Cuando el traslado del trabajador se realiza en vehículo propio, los convenios, casi todos del sector de artes gráficas, cuantifican una cantidad por kilometraje⁴⁸⁷ que, en algunas ocasiones, está supeditada a que el vehículo esté asegurado a todo riesgo⁴⁸⁸.

Junto a estas indemnizaciones, se encuentran otras, que son pluses particulares por las características del sector de las artes gráficas. Así, cabe mencionar el plus de calle consistente en una cuantía fija, con la que “*compensar al trabajador de los posibles gastos que por desplazamiento u otras causas tuviere que realizar en el ejercicio de sus funciones, y dada la imposibilidad de justificar documentalmente estos gastos*”⁴⁸⁹. No obstante, hay convenios que prefieren pagar directamente al trabajador los gastos de estos desplazamientos en lugar de satisfacerlos como una percepción extrasalarial⁴⁹⁰.

En este mismo orden de ideas, el plus de material fotográfico. Éste es recibido por “*los redactores gráficos [por tener que] disponer del equipo necesario y suficiente para la realización de los trabajos propios de su categoría profesional*”⁴⁹¹. Y, por

⁴⁸³ Arts. 38 del Convenio Estatal de Prensa Diaria; 46 del Convenio del Diario El País, SA; 66 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 62 del Convenio de la Voz de Galicia, SA ó 50 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA. Y en el sector de artes gráficas, el art. 31 del Convenio de la Empresa Julián Sanz Soria, SL.

⁴⁸⁴ Art. 42 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA.

⁴⁸⁵ Art. 39 del Convenio de Ediciones Zeta, SA.

⁴⁸⁶ Sin descender al ámbito de empresa, arts. 6.7 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; así como, art. 11.11 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

⁴⁸⁷ Arts. 66 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 47 del Convenio de Robert Bosch España, SA; 62 del Convenio de La Voz de Galicia, SA; 27 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA; 50 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA; 50 del Convenio de Multiprensa y más, SL ó 24 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA.

⁴⁸⁸ Arts. 38 del Convenio Estatal de Prensa Diaria; 45 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria y 46 del Convenio del Diario El País, SA.

⁴⁸⁹ Art. 31 el Convenio de Lárez Ediciones, SL.

⁴⁹⁰ Por ejemplo, el art. 55 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA afirma que “*la empresa facilitará abonos de taxi o autobús para los trabajadores que efectúen gestiones de calle, o en su defecto, pagará estos desplazamientos*”.

⁴⁹¹ En relación con este plus, el art. 38 del Convenio de Prensa Alicantina, SA establece que “*aquellos trabajadores de la sección de fotografía a los que la empresa no les proporcione el instrumental*

último, aunque no exclusivamente del sector de las artes gráficas, hay que resaltar el plus o complemento de distancia o transporte –también llamado, en algún convenio, “*plus de compensación de desplazamiento*”⁴⁹²–.

El régimen de este complemento puede quedar diseñado atendiendo a los siguientes aspectos. Su objeto, como es por todos sabido, es, siguiendo la terminología de los convenios colectivos, “*suplir los gastos originados por el desplazamiento al centro de trabajo mediante los transportes urbanos*”⁴⁹³. Ni que decir tiene que se trata de una percepción extrasalarial⁴⁹⁴ que, no siempre, satisface los reales gastos originados al trabajador. Por este motivo, no resulta extraño que algunos convenios precisen que la cuantía del plus será la fijada en el acuerdo aún cuando ésta sea inferior al gasto causado al trabajador por el necesario desplazamiento; mientras que otros, y con esta misma voluntad, establecen que este plus tiene como objetivo “*ayudar a los trabajadores en sus gastos de transporte*”⁴⁹⁵.

En cuanto a su periodicidad, algunos convenios suelen establecer que se pague todos los meses del año⁴⁹⁶ y por todos los días del mes con independencia del hecho de que el trabajador haya o no acudido todos esos días al puesto de trabajo; aunque tampoco se puede obviar otros convenios, que limitan su satisfacción exclusivamente a los días efectivos de trabajo⁴⁹⁷; o aquellos que lo excluyen durante el período de vacaciones y las gratificaciones extraordinarias⁴⁹⁸. Y en cuanto a su cuantía, lo normal es que se estipule una cuantía fija⁴⁹⁹.

4. ESTRUCTURA SALARIAL EN EL SECTOR DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN

El Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón instituye el salario convenio que,

fotográfico necesario para desarrollar su labor y se vieran en la obligación de comprar ellos el instrumental, recibirán una cantidad para compensar este gasto”. Por lógica, este plus deja de cobrarse cuando la empresa dé al trabajador el correspondiente material fotográfico –art. 59 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona)–.

⁴⁹² Art. 28 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA.

⁴⁹³ Arts. 30 del Convenio de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, SL; 16 del Convenio del Diario de Ibiza, SA –de acuerdo con éste, dicho complemento se justifica, además, por “*la deficiente red de transporte público existente en la isla*”–; 40.3 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA o 29 del Convenio del Día de Toledo, SL.

⁴⁹⁴ Aunque son muchos los convenios que llevan a cabo esta precisión, no son tantos, los que añaden a la misma que, sin embargo, esta percepción extrasalarial cotizará a partir del 20% del SMI. En este sentido, art. 30 del Convenio de Editora Balear, SA.

⁴⁹⁵ Art. 32 del Convenio de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

⁴⁹⁶ Art. 20.h) del Convenio de la Empresa Joaquín Ferrer, y CIA, SA.

⁴⁹⁷ Arts. 32 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA y 32 del Convenio de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

⁴⁹⁸ Por todos, el art. 47 del Convenio de Multiprensa y más, SL, que añade a esta exclusión que, “*no obstante, en aras de facilitar la gestión del pago del plus de transporte, la Empresa podrá prorratear y abonar la cuantía anual del plus en doce mensualidades*”.

⁴⁹⁹ Arts. 40.3 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 47 del Convenio de Multiprensa y más, SL o 28 del Convenio de Editorial La Capital, SL.

según su art. 11.4, está compuesto por salario base, plus de actividad, aumento lineal 76 y plus convenio 78. El montante a que asciende este salario convenio retribuye el rendimiento normal del trabajador cualquiera que sea el sistema de trabajo medido, que se implante en las empresas del sector.

Como es lógico, formando parte de la estructura salarial, se regula el tema de las gratificaciones extraordinarias, el convenio nacional se limita a las dos que legalmente resultan obligatorias correspondiéndose una con el período navideño, y la otra, de acuerdo con lo que es habitual, con el período estival⁵⁰⁰; exactamente, con la nómina del mes de junio. Ni que decir tiene que los trabajadores que no hayan cubierto, en su totalidad, el período para ser beneficiario de estas gratificaciones las recibirían, dice el art. 11.5 del Convenio Estatal, en proporción al tiempo efectivo trabajado⁵⁰¹; y computándose “*las fracciones de mes o semana según los casos, como meses o semanas completos*”.

En este sector, la cuantificación de estas pagas extraordinarias sufre importantes variaciones en sus diferentes convenios. Mientras que el Convenio Estatal fija una fórmula de cálculo de estas pagas⁵⁰²; otros, de ámbito de empresa, optan por el sistema tradicional de salario base más antigüedad pero adicionando otros complementos salariales como sería el plus personal y/o la prima global por objetivos⁵⁰³ y otros, además, el plus de asistencia⁵⁰⁴ o varios pluses conjuntamente como son los de actividad y convenio⁵⁰⁵.

Junto a estas gratificaciones extraordinarias, la mayoría de los convenios del sector papel contienen una tercera paga calificada de beneficios. Esta tercera paga se ha desnaturalizado, puesto que no responde, en realidad, a las circunstancias económicas de la empresa sino que se ha instaurado como una paga extraordinaria más. Su pago, dependiendo del convenio, suele realizarse en los meses de mayo⁵⁰⁶ o marzo⁵⁰⁷. Y su cuantía viene calculada sobre los conceptos de retribuciones mínimas “*incrementadas con el 8% de la Antigüedad*”,⁵⁰⁸. Hay convenios que establecen reglas especiales en relación con esta paga de beneficios como son, por ejemplo, que “*en los casos de ausencia por enfermedad o accidente, se abonará íntegra por el tiempo en que el*

⁵⁰⁰ Ello mismo se contempla, entre otros, en los arts. 46 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; 22.1.8 del Convenio de Pastguren, SA –julio y diciembre- ó 11.5 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA –junio y noviembre-.

⁵⁰¹ Igualmente, art. 11.5 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

⁵⁰² Este precepto convencional cuantifica estas pagas “*dividiendo entre 14 para el personal de retribución mensual y entre 425 y multiplicando por 30 para el personal de retribución diaria más el complemento de antigüedad correspondiente*”. Igualmente lo hace el art. 11.5 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

⁵⁰³ Así, art. 51 del Convenio de Smurfit Nervión, SA. Por ejemplo, el art. 20 del Convenio de SarrioPapel y Celulosa, SA las cuantifica en 30 días de Salario Convenio, Complemento Personal y Antigüedad.

⁵⁰⁴ Art. 36 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Aranguren).

⁵⁰⁵ Art. 29 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren).

⁵⁰⁶ Art. 52 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

⁵⁰⁷ Art. 21 del Convenio de SarrioPapel y Celulosa, SA.

⁵⁰⁸ Art. 52 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social” por incapacidad temporal⁵⁰⁹.

Por último y siguiendo con el Convenio Nacional, en su art. 11.10, se fija una participación en beneficios⁵¹⁰, a cobrar en el “primer trimestre del año siguiente a la vigencia” del Convenio; siendo este cobro proporcional al tiempo efectivamente trabajado en la empresa. En algunas empresas del sector, se crean otras pagas que, en realidad, sí responden al objetivo de repartir beneficios entre los trabajadores de la empresa. Es el caso de la paga de resultados, contenida en el art. 5.5 del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva), que supone “una paga anual de resultados en función del cash-flow del Grupo ENCE (resultados + amortizaciones), una vez deducidos los impuestos correspondientes”.

Exceptuadas estas percepciones salariales de vencimiento superior al mes, el Convenio Nacional y, por su parte, los de ámbito inferior, sectoriales o de empresa, elaboran el catálogo de complementos salariales. En estas páginas se van a mencionar, sin intención de ser totalmente exhaustivos, aquellos complementos, que mayor incidencia tienen en el sector de pastas, papel y cartón. Atendiendo, como por otro lado es lógico, a que se trate de complementos personales, de puesto de trabajo y de cantidad y/o calidad.

Entre los complementos personales, hay uno que destaca sobre cualquier otro en este sector así como en la generalidad de la negociación colectiva española, es el complemento de antigüedad que, por tanto y a pesar de la desaparición de su regulación expresa y completa en el ET, sigue teniendo un importante peso específico. Su regulación convencional no puede sustraerse, y no se hace en este sector, de sus dos polos fundamentales: tramos temporales y cuantía de los mismos.

De acuerdo con el art. 11.6 del Convenio Estatal, “todo el personal disfrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicio consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos”, tramos que son recepcionados en la mayoría de los convenios de empresa⁵¹¹ mientras que, a nivel sectorial, tanto el indicado precepto del Convenio Estatal como el provincial de Guipúzcoa –art. 45- limitan el número de quinquenios. El último de los convenios mencionados a cuatro en relación con los trabajadores que hubiesen ingresado en la empresa a partir del 1 de enero de 1979; y para los restantes, a cinco quinquenios⁵¹².

Frente a esta tendencia general, el art. 24 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren) afirma que “se pagarán trienios y quinquenios calculados y

⁵⁰⁹ Art. 52 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

⁵¹⁰ El art. 47 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa, la cuantifica en una “mensualidad o 30 días de Salario Convenio más el Plus de Antigüedad”.

⁵¹¹ Arts. 41 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA (Zaragoza); 19 del Convenio de SarrioPapel y Celulosas, SA y 34 del Convenio de Papresa, SA.

⁵¹² Según este Convenio, ese tope máximo de cinco quinquenios es el que establece el art. 25 del ET. De nuevo se está ante una expresión de la inercia convencional, puesto que desde 1994 el complemento por antigüedad no aparece regulado en la norma estatutaria. Por este motivo, la remisión convencional está totalmente carente de sentido sino fuese porque expresamente recoge ese tope máximo de cinco quinquenios, que asume como propio.

computados en la forma que prevé la legislación vigente". Ni que decir tiene que el legislador ha eliminado cualquier tipo de regulación sobre este complemento de antigüedad; por lo que siendo así, se está, de nuevo, ante un precepto carente de cualquier virtualidad al resultar totalmente inoperante su aplicación.

Su cuantía, en la generalidad de estos convenios, es fijada mediante la estipulación de una cantidad fija por cada uno de los tramos temporales⁵¹³.

Otras reglas que estos convenios suelen añadir a las dos básicas son, por ejemplo, que el ingreso en la empresa es el momento a partir del cual se empieza a computar el tiempo para ser beneficiario de este complemento salarial. Ahora bien, de acuerdo con el art. 11.6 de este Convenio Estatal, si el trabajador cesase en la empresa y, con posterioridad, reingresase en la misma, la fecha de ingreso, a estos efectos, será la de la segunda incorporación⁵¹⁴. Y, en cualquier caso, este complemento se devengará *"a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se"* cumpla⁵¹⁵.

Siguiendo con los complementos personales, muchos convenios del sector crean el llamado complemento personal, cuyas notas más peculiares son su concesión atendiendo a las circunstancias personales concurrentes en cada trabajador, la libre atribución por la empresa y la no necesidad de contraprestación por parte del trabajador⁵¹⁶. En otros casos, pero dentro de este mismo sector, se concede este plus con la voluntad de dar una calificación a concretas y determinadas diferencias salariales⁵¹⁷.

Dentro de los complementos atinentes al puesto de trabajo, hay que resaltar en el sector de pastas, papel y cartón, los que siguen. Pero antes de entrar en ellos, cabe precisar que, de nuevo, se está ante una manifestación del mimetismo convencional, puesto que, de un lado, se trata, en la mayoría de los casos, de los pluses habituales, y, de otro, la regulación de los mismos no presenta especiales ni particularidades llamadas de atención.

El plus de nocturnidad será pagado cuando el trabajador preste sus servicios en la franja de 22:00 a 6:00 horas. Y será satisfecho por tiempo efectivamente trabajado en esa franja horaria⁵¹⁸. La regulación, en el ámbito de empresa, de este complemento salarial no difiere sustancialmente. Así, ésta se caracteriza, en algunos convenios, por cuantificar las horas trabajadas para ser beneficiario del mismo; de tal forma que si se trabaja hasta tres horas, el plus se satisface en función al tiempo trabajado, mientras que

⁵¹³ Arts. 11.6 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 45 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa y, por las empresas, 34 del Convenio de Papresa, SA.

⁵¹⁴ Igualmente, el art. 19 del Convenio de SarrioPapel y Celulosa, SA.

⁵¹⁵ Por todos, los arts. 19 del Convenio de SarrioPapel y Celulosa, SA y 34 del Convenio de Papresa, SA. Este último añade que *"salvo que el ingreso se haya producido el día primero del mes, en cuyo caso se devengará a partir del día primero de ese mismo mes"*.

⁵¹⁶ Art. 45 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

⁵¹⁷ Art. 11.1.a).5 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. Por su parte, el art. 18 del Convenio de SarrioPapel y Celulosa, SA afirma que *"en aquellos casos en los que al aplicar los incrementos salariales, la cantidad resultante exceda de las tablas salariales anexas, se adecuarán sus recibos salariales a dichas tablas y computarán el excedente en casilla aparte bajo el concepto de complemento personal"*.

⁵¹⁸ Del mismo modo, el art. 49 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa y, a nivel de empresa, el art. 22 del Convenio de SarrioPapel y Celulosa, SA.

si son de cuatro horas en adelante, se pagará como si se hubiese trabajado toda la noche⁵¹⁹; o bien, “*por cada jornada que trabajen en este turno*”⁵²⁰.

Por su parte, el plus de toxicidad o insalubridad será pagado por la empresa cuando el trabajador preste sus servicios en puestos “*en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o aún sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud*”.

La determinación de los puestos de trabajo tóxicos o insalubres corresponde, de común acuerdo al empleador y a los representantes unitarios y, sólo para el caso de no existir acuerdo, resolverá los órganos jurisdiccionales previo informe de dicha representación, así como cualquier otro que estime pertinente⁵²¹.

Este plus se recibirá mientras que la empresa no adopte las medidas necesarias para que desaparezcan las circunstancias, que llevaron a calificar el trabajo como tóxico o insalubre. Y tampoco se recibirá cuando la evaluación de puestos de trabajo haya tenido en cuenta dicha toxicidad o insalubridad.

Tampoco es escasa la incidencia del plus dominical –o cualquiera que sea su denominación- en este sector de la producción⁵²². Sin embargo, no se trata de una regulación convencional demasiado novedosa. Todo lo contrario, mantiene la tónica general de nuestra negociación colectiva. Esto es, el pago de una cantidad fija por cada domingo –aunque extensible también a los festivos- trabajado; sin pérdida, por supuesto, del derecho al descanso.

En relación con el plus de trabajo a turnos, hay que comenzar indicando que para conocer su regulación debe descenderse, fundamentalmente, a los convenios de empresa. Y ésta comprende, entre otros, los siguientes puntos. En primer lugar, se diferencia, en algunos convenios, entre distintas modalidades de turno cada una de las cuales tiene una diferente retribución⁵²³; en segundo lugar, cabe pactar que se excluya del cobro de este plus al trabajador en los supuestos de permisos retribuidos –suele no incluirse el crédito horario o/y de incapacidad temporal; y en tercer lugar, este plus se recibe por día efectivamente trabajado en régimen de turnos⁵²⁴.

Íntimamente ligado al anterior, se encuentran otros dos pluses. En primer lugar, el plus cubrir puestos contenido en varios convenios de empresa de este sector. Entre las

⁵¹⁹ Art. 48 del Convenio de Smurfit Nervión, SA. Con éste u otros criterios, arts. 22 del Convenio de Pastguren, SA; 11.7 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA –en esta ocasión, este plus se satisface por día trabajado de noche- o 42 del Convenio de Daniel Aguiló panisello, SA (Zaragoza).

⁵²⁰ Art. 35.a) del Convenio de Papresa, SA.

⁵²¹ Idéntico contenido en el art. 11.8 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. Por su parte, el art. 48 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa tampoco difiere sustancialmente; la única diferencia apreciable es que la discrepancia sobre el catálogo de puestos de trabajo no es resuelta por los órganos jurisdiccionales sino por la autoridad laboral.

⁵²² Arts. 49 del Convenio de Smurfit Nervión, SA; 22 del Convenio de Pastguren, SA ó 35.b) del Convenio de Papresa, SA.

⁵²³ Art. 47 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

⁵²⁴ Art. 11.10 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

anunciadas modalidades de turno está la llamada turno total, que significa turnos de mañana, tarde y/o noche los 365 días del año; pues bien, *“todo el personal que trabaje a turno total, cubriendo puesto, percibirá por jornada voluntariamente trabajada”* las cantidades contenidas en el convenio y *“también lo recibirán quienes, trabajando a dos o tres turnos, efectúen la cobertura de ausencias en relevos comprendidos en sus calendarios respectivos”*⁵²⁵.

Y en segundo lugar, el complemento non-stop⁵²⁶ que, en esta rama de actividad, tiene una gran significación debido a las características de sus procesos productivos –la imposibilidad cierta de paralizar la actividad productiva durante los 365 días del año, las 24 horas del día-. No necesariamente los convenios conceden este plus, ya que, en muchas ocasiones, se satisface, simplemente, con el pago de pluses como los complementos de trabajo en domingo y/o festivos.

Se ha dejado, dentro de este bloque, para el final otros complementos, cuya incidencia cuantitativa es escasa en la negociación colectiva de pastas, papel y cartón pero su curiosidad justifica su presencia en estas páginas. Estos vienen contemplados, por ejemplo, en el convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva). Y son el de llamadas imprevistas, con este se retribuye, con una cantidad fija, las llamadas imprevistas –cuya definición se contiene en el propio convenio- para prestar un servicio fuera de la jornada normal –art. 5.7-; o el de guardias, que satisface, según su art. 5.8, *“el hecho de estar localizado y dispuesto a incorporarse a su puesto durante la semana que se asigne”*.

Por su parte, el plus por compensación por jornada continuada es aquél que reciben los trabajadores que, por desarrollar una jornada continuada superior a cinco horas y teniendo, por tanto, derecho a 15 minutos de descanso no lo disfrutasen. En tales casos, recibirán una cantidad, con esta denominación, *“por día realmente trabajado, sin este descanso”*⁵²⁷.

Como es lógico y además se ha dicho, muchos de los mencionados pluses en párrafos precedentes tienen acogida en otras ramas de actividad –incluida las artes gráficas, como se verá en su momento-; ahora bien, junto a ellos, en el sector del papel existe una presencia bastante significativa de complementos salariales asociados a la consecución de objetivos o, si se prefiere de cantidad y/o calidad. Sin pretender agotar toda la lista, cabría mencionar, entre otros, la prima global por objetivos⁵²⁸, la prima de producción⁵²⁹ o la prima de resultados⁵³⁰. Su cuantificación, en la mayoría de los casos,

⁵²⁵ Art. 55 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

⁵²⁶ Este se puede encontrar, entre otros, en el art. 35.d) del Convenio de Papresa, SA. Supone una cantidad fija *“por día trabajado, para cada trabajador del grupo de obreros.... Se devengará en proporción a las horas de presencia”*.

⁵²⁷ Art. 11.9 del Convenio Estatal de pastas, papel y cartón y, en los mismos términos, en algunos convenios de empresa, como los de Celulosas de Asturias, SA –art. 11.9- o de SarrioPapel y Celulosa, SA –art. 14-.

⁵²⁸ Arts. 56 a 59 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

⁵²⁹ Arts. 11.1.b) del Convenio de Celulosas de Asturias, SA –en este caso, se calcula en función del modelo contenido en el Convenio del Grupo Empresarial ENCE- ó 18 del Convenio de la Industria Celulosa Aragonesa.

⁵³⁰ Art. 62 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

se presenta sumamente compleja pues depende de múltiples variables y complicadas operaciones aritméticas, que por estas razones no van a ser objeto de análisis. Basta, en cambio, con insistir en su importancia en este sector de la producción.

Por lo que respecta al tiempo del pago del salario, el Convenio Estatal, en su art. 11.3, preceptúa, siguiendo en gran medida el precepto legal, que el salario se pagará por meses vencidos en la *“fecha de uso o costumbre de la empresa”*⁵³¹. Así, por ejemplo, se contempla, en determinados convenios de empresa, la posibilidad de que dicho pago se realice *“el día 10 del mes siguiente al del devengo”*⁵³²; *“el 5º día de trabajo administrativo del mes siguiente”*⁵³³ o *“los días 29 ó 30 del mes en curso”*⁵³⁴.

Y en cuanto a la forma, la empresa puede satisfacer el salario mediante entidades de crédito o talón de cuenta corriente⁵³⁵ -pudiendo concederse al trabajador, según los convenios, la elección de la forma de pago⁵³⁶-; limitándose, en algunos convenios, al modelo de transferencia⁵³⁷. Incluso se admite, en el art. 36 del Convenio de la Empresa Daniel Aguiló Panisello, SA (Zaragoza), que *“para situaciones particulares, puedan acordarse otros medios de pago con carácter temporal o esporádico”*.

Ahora bien y siguiendo al convenio nacional, sea cual sea la forma de pago, *“el trabajador recibirá una copia del recibo de salarios para que conozca los distintos conceptos retributivos, lo que tributa a la Hacienda Pública y cotiza a la Seguridad Social”* –art. 11.3-, lo que aparece recogido, con igual tenor, en algunos convenios de empresa.

Para finalizar, ha que referirse a los anticipos. Éstos son contemplados en el Convenio Estatal y, con cierta frecuencia, en los convenios de ámbito inferior. Pues bien, el art. 11.13 del Convenio Nacional cuantifica los anticipos en un adelanto del salario del 90%, del devengado⁵³⁸. A nivel de empresa, cabe subrayar, de un lado, los distintos plazos para su concesión *–“días 7 y 15 de cada mes, o el anterior laboral si fueran festivos, haciéndose efectivos al día siguiente de las fechas citadas”*⁵³⁹ o *“anticipos quincenales”*⁵⁴⁰-; así como su cuantía *–“importe del salario devengado”*⁵⁴¹ o

⁵³¹ Y con idénticos términos, arts. 54 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa y 30 del Convenio de Sarriopapel y Celulosa, SA.

⁵³² Arts. 11.4 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA, que añade que de coincidir con día inhábil, *“el pago se realizará el día hábil inmediatamente anterior”* o 22 del Convenio de Pastguren, SL.

⁵³³ Art. 41 del Convenio de Papresa, SA.

⁵³⁴ Art. 31 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren).

⁵³⁵ Por ejemplo, el art. 11.4 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA permite que, cuando le sea imposible al trabajador recibir el talón, éste autorice *“por escrito a otra persona para que perciba su retribución, firmando el recibo en su nombre”*.

⁵³⁶ Art. 22 del Convenio de Pastguren, SL.

⁵³⁷ Art. 41 del Convenio de Papresa, SA.

⁵³⁸ Igual contenido tiene el art. 11.13 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

⁵³⁹ Art. 5.11 del Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva).

⁵⁴⁰ Art. 41 del Convenio de Papresa, SA.

⁵⁴¹ Art. 22.4 del Convenio de Pastguren, SA.

“variables en función de la categoría y de los días de presencia correspondientes al mes devengado”⁵⁴² -.

5. ESTRUCTURA SALARIAL EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS

La estructura salarial en este sector, como casi siempre, está constituida por salario base de convenio y complementos salariales. La variedad de éstos, en artes gráficas, es proporcionalmente mayor que en el sector de pastas, papel y cartón. Sin embargo, y si se excluye por el momento el sector de la prensa, la tónica de los agentes sociales, en este sector, sigue siendo continuista en el contexto de la negociación colectiva española. Como en el sector precedente, el análisis de los complementos se va a iniciar con los personales.

En primer lugar, complemento lineal del convenio⁵⁴³. Este complemento es recibido por todas las categorías de la empresa en función del tiempo efectivamente trabajado considerándose como un complemento de “*vencimiento periódico superior al mes*”. En principio, su devengo es anual pero, por acuerdo de empresa, se permite determinar la forma y tiempo del pago, y ello sin perjuicio de los acuerdos individuales. Así, por ejemplo, el Convenio de Cartonajes Jabar, SA establece que “*aunque su devengo es anual, este complemento será satisfecho en 12 mensualidades*” –art. 7.3.3-.

En segundo lugar, el complemento por antigüedad. Este consiste en dos trienios y quinquenios sucesivos⁵⁴⁴; o bien, sólo quinquenios⁵⁴⁵ o sólo trienios⁵⁴⁶. Su cálculo se realiza acogiendo como módulo “*el último salario base convenio percibido por el trabajador*”⁵⁴⁷, al que se le aplicará, tanto para los trienios como para los quinquenios, el 3%⁵⁴⁸. No obstante, no se trata de un porcentaje común a toda la negociación

⁵⁴² Art. 31 del Convenio de Kimberly Clark, SL (Planta de Aranguren).

⁵⁴³ Entre otros preceptos convencionales, arts. 7.3.2 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares; 7.3.2 del Convenio Gallego de Editoriales; 7.3.2. del Convenio de Gráficas Santamaría, SA; 20 del Convenio de Prensa y Revistas, SL y 5 del Convenio de Cartonajes Vir, SA.

⁵⁴⁴ Art. 7.3.5 del Convenio Estatal; 27 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa y 7.9 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia. A nivel de empresa, arts. 23 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 51 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 26 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA, 11 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA; 7.3.5 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA; 13 del Convenio de Gráficas Estella, SA y 7.3.6 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA y 11 del Convenio de Gráficas del Noroeste, SA.

⁵⁴⁵ Por todos, art. 46 del Convenio de Robert Bosch España, SA.

⁵⁴⁶ Art. 31.1 del Convenio de Inducar, SA.

⁵⁴⁷ Igualmente, arts. 23 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 26 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA u 11 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA.

⁵⁴⁸ Arts. 11 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA ó 7.3.6 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA.

colectiva de este sector. Así, en unos casos, se aumenta al 4%⁵⁴⁹ o al 5%⁵⁵⁰, y, en otros, disminuye, por ejemplo, al 2,543%⁵⁵¹.

En un número bastante menor de convenios colectivos, la cuantía de este complemento es una cantidad fija por tramo temporal acumulado⁵⁵².

La fecha de ingreso en la empresa es la que computará a efectos de determinar la antigüedad del trabajador⁵⁵³; sólo queda excepcionada, como en el sector del papel, en el caso de que el trabajador cesara en la empresa y se reincorporara con posterioridad; en cuyo caso, la fecha de ingreso es esta última⁵⁵⁴. Devengándose, y en esto, de nuevo, existe coincidencia con el sector del papel, “*desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento*”⁵⁵⁵.

En algunos convenios de ámbito inferior se excluye de este complemento a determinados grupos de trabajadores, ya sea por su pertenencia a concretos colectivos como aprendices y aspirantes⁵⁵⁶, ya sea por su fecha de ingreso en la empresa⁵⁵⁷. Esto último, seguramente, está conectado con la política iniciada a partir de 1994 de eliminación del plus de antigüedad con la finalidad de asegurar la permanencia del trabajador en la empresa.

En tercer lugar, complemento de menor calificación profesional⁵⁵⁸. Se trata de un complemento de puesto de trabajo concedido a los trabajadores con la calificación indicada en el convenio colectivo.

En cuarto lugar, un complemento personal, no demasiado extendido, pero con el que se retribuye la diferencia existente “*entre la retribución real del trabajador y la señalada en este convenio para su calificación*”⁵⁵⁹.

⁵⁴⁹ Arts. 7.3.5 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA ó 7.3.5 del Convenio de Azcoaga, SA, que fija el 3,5% para los dos trienios y primer quinquenio y el 4% para los restantes quinquenios.

⁵⁵⁰ Arts. 7.9 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; 15 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra.

⁵⁵¹ Art. 26 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

⁵⁵² Art. 17 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL.

⁵⁵³ Art. 7.3.5 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA.

⁵⁵⁴ Art. 17 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL.

⁵⁵⁵ Art. 7.3.5 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA; 13 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 17 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL ó 7.3.6 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA.

⁵⁵⁶ Art. 23 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA. Es curioso pero el art. 7.3.6 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA excluye del cómputo los períodos de contrato de aprendizaje y no “*los ahora denominados de formación laboral*”.

⁵⁵⁷ Art. 23 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA –trabajadores que ingresen a partir de 1 de enero de 1995-.

⁵⁵⁸ Aparece contemplado, del mismo modo, en el art. 7.3.6 del Convenio Gallego de Editoriales. La única diferencia está en que este último sólo hace destinatarios de este complemento a los trabajadores con una calificación de 1.22 –mientras que el Convenio Nacional la extendía a las calificaciones de 1.16 y 1.22-. La misma calificación que el Nacional se contiene en el Convenio de Cartonajes Vir, SA.

⁵⁵⁹ Art. 14 del Convenio de Rotativa de Estella, SA.

Sin entrar en discusiones doctrinales y como puente de unión entre los complementos personales y los complementos de puesto de trabajo, se va a tratar las gratificaciones extraordinarias.

De acuerdo con la mayoría de los convenios del sector, se prevén dos pagas extraordinarias correspondiente a los meses de junio o, en un menor número de ocasiones, julio⁵⁶⁰ y al período navideño⁵⁶¹; y la línea convencional es considerarlas como pagas semestrales⁵⁶². A las dos pagas legales, hay acuerdos colectivos que añaden otras. Así, la paga extraordinaria de febrero⁵⁶³; e incluso, el Convenio de Inducar, SA fija 6 pagas extraordinarias consistentes, todas ellas, en “*una mensualidad de salario total (salario base de Convenio, más antigüedad, más plus de actividad más incentivos)*” –art. 31.4-.

El Convenio estatal no establece ninguna regla sobre la posibilidad del prorrateo de estas pagas extraordinarias, por lo que deja en manos de los negociadores de los convenios de ámbito inferior su determinación. Como es de esperar, no existe uniformidad. Así, hay convenios que impiden este prorrateo salvo acuerdo en contra⁵⁶⁴ y otros que, desde su propio texto, lo promocionan y admiten.

En cuanto a su cuantía, la tónica general es que su montante ascienda a treinta días de salario base más antigüedad⁵⁶⁵. No obstante, algunos convenios adicionan determinados complementos salariales; entre los que cabe destacar, por ejemplo, el plus de actividad⁵⁶⁶, el ya indicado complemento lineal⁵⁶⁷ o varios complementos conjuntamente⁵⁶⁸. En otras cláusulas convencionales, se asimilan estas pagas extraordinarias, en un sentido amplio, “*al total de percepciones*” del trabajador⁵⁶⁹; y en otros, se circunscriben a “*una mensualidad de salario base*”⁵⁷⁰.

⁵⁶⁰ Los meses de julio y diciembre aparecen contenidos en los arts. 26 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA o 25 de Printer Industria Gráfica, SA.

⁵⁶¹ Arts. 30 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 7 del Convenio de Cartonajes Vir, SA; 31 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA; 7.3.3 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA; 24 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA o 7.3.4 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA. Todos contemplan los meses de junio y diciembre.

⁵⁶² Arts. 26 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 30 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 7 del Convenio de Cartonajes Vir, SA y 18.3.1 del Convenio de Euskalprint, SA.

⁵⁶³ Arts. 30 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA; 25 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL y 18.3.1 del Convenio de Euskalprint, SA.

⁵⁶⁴ Entre otros, art. 25 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa.

⁵⁶⁵ Junto al convenio Estatal; los arts. 26 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 25 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA o 7 del Convenio de Cartonajes Vir, SA.

⁵⁶⁶ Art. 10 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra.

⁵⁶⁷ Art. 7.3.3 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA.

⁵⁶⁸ Así, por ejemplo, arts. 13 del Convenio de Gráficas Estella, SA –30 días de salario base más los pluses de actividad, lineal, mérito y antigüedad- ó 7.3.4 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA –30 días de salario base, incluida antigüedad, complemento lineal y 20 días de complemento-.

⁵⁶⁹ Art. 49 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA.

⁵⁷⁰ Art. 24 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA.

Junto a estas, se suele instituir en los convenios del sector una tercera paga, que sería la conocida paga de participación en beneficios. Su cuantía, de acuerdo con el Convenio Estatal, asciende al 8% *“del salario determinado por el módulo salarial devengado, correspondiente a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias, más la antigüedad”*⁵⁷¹. A nivel de empresa, hay convenios que aumentan su cuantía alcanzado a ese mismo porcentaje pero *“sobre el salario real percibido durante el año anterior”*⁵⁷²; el *“10% de sus salarios de convenio y de las gratificaciones extraordinarias...antigüedad, así como las indemnizaciones de enfermos o accidentados”*⁵⁷³ o 30 días de salario real⁵⁷⁴.

Como sucedía en el sector del papel, y en general en nuestra negociación colectiva, esta paga no se corresponde con su denominación; salvo en concretas y puntuales excepciones, en las que, por tratarse de una real y cierta paga de beneficios, se condiciona su existencia y cuantía a tales beneficios. Así, por ejemplo, se puede leer, en algún convenio, que ésta ascenderá al *“5,5% sobre el beneficio real de la Sociedad obtenido en el ejercicio anterior”*⁵⁷⁵.

Salvo acuerdo en contra de las partes, ésta se pagará en el mes de enero⁵⁷⁶ o marzo⁵⁷⁷. Por la frecuencia convencional, con la que se estipula el pago en el mes de marzo, algunos convenios la han denominado, sin más, paga de marzo⁵⁷⁸, lo que se considera mucho más correcto que llamarla, por lo ya dicho, y en la generalidad de los casos, paga de beneficios.

Aunque lo habitual es que se trate de pagas que se devengan anualmente, se puede encontrar preceptos convencionales que crean dos pagas de beneficios a devengar semestralmente y a pagar en marzo y septiembre. Siendo la cuantía de ambas de salario base, actividad y antigüedad, pero lógicamente, referida a los seis meses anteriores a su percibo⁵⁷⁹.

Comenzando con los complementos de puesto de trabajo, el primero que se va a mencionar es el complemento de toxicidad o insalubridad. Salvo en la cuantía, que es del 20% del salario base del convenio⁵⁸⁰; en todo lo demás se reproducen los términos del plus de toxicidad ya estudiado en el sector del papel, por lo que nos remitimos a lo dicho en páginas precedentes.

⁵⁷¹ Igualmente, art. 8 del Convenio de Cartonajes Vir, SA.

⁵⁷² Art. 50 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA.

⁵⁷³ Art. 27 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA.

⁵⁷⁴ Art. 27 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

⁵⁷⁵ Art. 7.8 del Convenio de Gráficas Santamaría, SA.

⁵⁷⁶ Art. 27 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

⁵⁷⁷ Arts. 27 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA ó 7.3.5 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA.

⁵⁷⁸ Art. 26 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa. Del mismo modo, art. 31 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA.

⁵⁷⁹ Art. 13 del Convenio de Gráficas Estella, SA.

⁵⁸⁰ Idéntico porcentaje contiene el art. 32 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa así como, en el ámbito empresarial, el art. 15 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA.

En segundo lugar, el complemento de nocturnidad. En esta ocasión, el montante asciende al 25% del Salario Base Convenio⁵⁸¹; ahora bien, esta cuantía sufre variaciones en los convenios de empresa, por aumentar el porcentaje aplicable⁵⁸² o por, aunque es una opción minoritaria, fijar una cantidad a tanto alzado⁵⁸³.

Pues bien, dicho complemento se recibe por los trabajadores que “*de modo continuo o periódicamente*” prestan sus servicios en horario nocturno⁵⁸⁴. Excluyendo, como es lógico, los trabajos que, por naturaleza, son nocturnos, y en los que, por tanto, esta característica ya ha sido tenida en cuenta en la cuantificación del salario base convenio. En determinados convenios, se indica el número de horas⁵⁸⁵ o días⁵⁸⁶ a realizar por el trabajador en horario nocturno para ser beneficiario de este complemento.

En tercer y último lugar, y con un régimen idéntico al llamado plus de compensación de jornada continuada visto en el sector del papel, algunos convenios de artes gráficas crean el plus bocadillo, con el que se retribuye a aquellos trabajadores que permanecen en su puesto de trabajo durante la pausa por bocadillo. Obviamente se satisface por día trabajado sin este descanso y su cuantía asciende, en algún supuesto, “*al precio de hora extraordinaria normal...más un 8 por ciento*”⁵⁸⁷.

Como se verá en otro capítulo, la comisión paritaria puede recibir mandatos, cuya ejecución suponga el perfeccionamiento del convenio colectivo. El art. 7.7 del Convenio Nacional de Artes Gráficas delega en este órgano convencional la elaboración del recibo de salarios, que deberá ser empleado en las empresas del sector, “*salvo que acuerde con los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, con los trabajadores, la utilización de otro modelo distinto que deberá ser homologado por la Comisión Mixta*”.

⁵⁸¹ Igual porcentaje al Convenio Estatal establecen los arts. 7.4 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; y, a nivel de empresa, los arts. 15 del Convenio de Rotativa de Estella, SA; 7.3.9 del Convenio de Cartonajes Jabar, SA o art. 7.3.8 del Convenio de Azcoaga, SA.

⁵⁸² Arts. 28 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA, que lo aumenta al 35% de la retribución salarial correspondiente a las horas efectivamente trabajadas y 14 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA, que dispone que la retribución ascenderá al 50% de salario base más antigüedad fijándose un mínimo a cobrar.

⁵⁸³ Art. 21 del Convenio de Estructura, SA.

⁵⁸⁴ Hay dos curiosidades convencionales en relación con el tema de la disminución del período nocturno. El art. 28 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA lo reduce a la franja horaria entre las 22:30 y 6:00 horas; y el art. 20.f) del Convenio de la Empresa Joaquín Ferrer y CIA, SL al margen de “*00,00 a las 6,00 horas*”.

⁵⁸⁵ Por ejemplo, el art. 15 del Convenio de Rotativa de Estella, SA exige que sean 6 las horas para poder cobrarlo completo, es decir, como si se hubiese trabajado “*desde las 22 horas hasta las 6 horas*”; mientras que otros convenios reducen ese número a 4 horas –art. 30 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA-.

⁵⁸⁶ Entre otros, el art. 18 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL al indicar que este plus se percibirá por “*la realización de un mínimo de quince días naturales consecutivos dentro del mes, incluidos los días de fiesta, comprendidos entre dos días de trabajo con nocturnidad o bien alternativos a causa de turnos de trabajo dentro del mes*”.

⁵⁸⁷ Entre los convenios que regulan este plus y de esta determinada forma, art. 16 del Convenio de Gráficas Estella, SA.

La forma y el tiempo del pago del salario, conforme al art. 7.1 del Convenio Estatal, responderá a los siguientes criterios. Los períodos de pago serán acordados en el seno de la empresa pudiendo ser cualquiera siempre que no rebasen el mes. En caso de desacuerdo, resolverán los órganos jurisdiccionales. Por su parte, el día de pago difiere entre los diferentes convenios; así se puede leer que será “*el segundo día laborable del mes siguiente al vencido*”⁵⁸⁸ o “*el primer día laborable del mes siguiente*”⁵⁸⁹.

Mientras que la forma de pago será, como siempre y atendiendo a la legislación, entidades de crédito⁵⁹⁰ o cheque de cuenta corriente. Pero, en cualquier caso, el Convenio Nacional indica que las empresas están obligadas a entregar al trabajador un duplicado del recibo de salarios.

Para terminar, los trabajadores, conforme al Convenio Estatal, podrán solicitar anticipos, sobre el trabajo ya realizado, de hasta el 90% -por tanto, una cuantía idéntica a la del Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón-. Anticipos que, según dispone el art. 7.2 de este Convenio, se harán efectivos en el momento de su solicitud.

En los ámbitos inferiores, cabe mencionar, por ejemplo, que los anticipos, siguiendo el tenor del art. 29 del ET, sean solicitados, con la autorización de los trabajadores, por sus representantes legales⁵⁹¹. A nivel de empresa, algún convenio, causaliza la petición de estos anticipos requiriendo la existencia de una situación de “*necesidad*”⁵⁹². Por lo que respecta a su devolución, se suele establecer, en este último nivel, que el trabajador debe reintegrar los anticipos en el mismo mes de su solicitud⁵⁹³.

5.1 Una especial consideración a los convenios de prensa diaria y de prensa no diaria

La estructura salarial en el sector de la Prensa Diaria, de acuerdo con el art. 32 del Convenio Estatal, se compone del salario mínimo de grupo y los correspondientes complementos salariales. Y estos complementos los define el convenio atendiendo a que se trate de complementos personales, de puesto de trabajo y de mayor cantidad y/o calidad en el trabajo.

⁵⁸⁸ Arts. 8 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA o 10 del Convenio de Cartonajes Vir, SA.

⁵⁸⁹ Art. 14 del Convenio de Rotativa de Estella, SA.

⁵⁹⁰ Hay preceptos convencionales, como el art. 44 del Convenio de Robert Bosch España, SA, que sólo admiten como fórmula de pago la transferencia bancaria.

⁵⁹¹ Art. 7.2 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales.

⁵⁹² Art. 8 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA.

⁵⁹³ Entre otros, arts. 35 del Convenio de Impresiones Cataluña, SA o 23 del Convenio de Euskalprint, SA.

Dentro del primer grupo se incluye, el complemento personal⁵⁹⁴. Se trata de un complemento, en el que tiene cabida todas las percepciones salariales del trabajador que no forman parte de ninguno de los restantes pluses no personales diseñándose, por tanto, como un complemento “*personal y propio de los trabajadores del ámbito del*” convenio. Otros, como el complemento de antigüedad, por sus similitudes, sobre todo a nivel de empresa, con los convenios del sector de la Prensa no Diaria se deja para el final del epígrafe; esto es, para un análisis conjunto dirigido a evitar, en la medida de lo posible, duplicidades.

Dentro del segundo grupo, el Convenio Estatal de Prensa Diaria regula, entre otros, los siguientes. Plus de nocturnidad, para aquellos trabajos realizados en horario nocturno; en cuyo caso, los trabajadores recibirán una compensación del 22% del salario mínimo de grupo; sufriendo algunas modificaciones en los niveles inferiores⁵⁹⁵. Esto es, en ocasiones, se aumenta este porcentaje para disminuirlo en otras⁵⁹⁶, y, en un tercer supuesto, estipular una cantidad fija⁵⁹⁷.

Y el plus de trabajo dominical, de acuerdo con el art. 34 del Convenio Estatal, se concede a “*aquellos trabajadores que por necesidades no planificadas en el área de producción deban trabajar en domingo, en la medida que ello constituye una alteración de sus sistema de descanso, y siempre que no se hubiese compensado por descanso*” así como cuando, pese a estar planificado el trabajo dominical, el trabajador presta sus servicios en domingo; en el caso de este convenio, con un número mínimo de domingos a lo largo del año natural –once, exactamente-. Por su parte, los convenios de empresa, en su mayoría, contienen este plus aunque, eso sí, con distintas denominaciones. Sus notas más repetidas son que este complemento no elimina el derecho al descanso del trabajador y suelen cuantificarlo como una cantidad fija por jornada trabajada⁵⁹⁸.

Con respecto a otros complementos, el Convenio Estatal se remite, en toda su amplitud, al ámbito de empresa para su definición y cuantificación. Así se crean pluses, en el ámbito de empresa, como el plus de libre disponibilidad que, sin perjuicio de su estudio conjuntamente con su regulación en los convenios de Prensa no Diaria, cabe anticipar que este complemento, para su existencia, debe contenerse, según la mayoría

⁵⁹⁴ Este complemento se contiene, igualmente y dentro del sector de prensa, en los arts. 59 del Convenio Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) –“*corresponde a aquellas cantidades que perciben determinados empleados en virtud de pactos personales con la empresa y se encuentra al margen de las tablas del presente convenio*”, no siendo absorbible salvo pacto en contrario-; 38 del Convenio de Editorial Extremadura, SA –igual tenor que el convenio precedente-; 60 del Convenio de Editorial Prensa Canaria, SA –creado en el convenio anterior para concreto personal y no es absorbible- y 31.2 del Convenio de Inducar, SA –sólo dice que la empresa pagará un complemento personal-.

⁵⁹⁵ Por ejemplo, el art. 47 del Convenio de El Comercio, SA indica que la cuantía de este complemento será una cantidad fija para el supuesto del que el trabajador realice una jornada igual o superior a tres horas en ese período nocturno; y cuando sea inferior a 3 pero superior a 1 “*se aplicará el 50 por ciento*” de esa cantidad fija.

⁵⁹⁶ Por ejemplo, arts. 24 del Convenio del Diario Segre, SL (15% del Salario Base) y 10 del Convenio de Faro de Vigo, SA (20% del salario ordinario).

⁵⁹⁷ Art. 19.d).1 del Convenio de El Correo de Andalucía, SL.

⁵⁹⁸ Arts. 28 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 31 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA –éste excluye del plus a los trabajadores contratados “*para trabajar sólo los fines de semana o completar los equipos de trabajo*” y destaca su carácter no consolidable-; 40 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 48 del Convenio de La Voz de Galicia, SA ó 30 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL.

de los convenios, en el correspondiente pacto individual entre las partes; y con él se retribuye la total disponibilidad del trabajador para cubrir necesidades informativas de carácter eventual⁵⁹⁹. Encargándose de indicar, muchos de los convenios que regulan este plus, que “*del cobro de este plus no se deducirá la prolongación de jornada, sino su distinta distribución*”⁶⁰⁰.

En cuanto al tiempo y forma del pago del salario, el Convenio Estatal indica, en su art. 35, que “*el pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los tres primeros días del mes siguiente al vencido*”; mientras que en el ámbito empresarial también es relativamente frecuente que se disponga que la “*la nómina deberá ser satisfecha por mensualidades, según la costumbre establecida hasta ahora*”⁶⁰¹. Por lo que respecta al recibo de salarios, éste será, sigue el Convenio Estatal, cualquiera de los “*modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral*”.

Por último, el tema de los anticipos encuentra en el sector de la Prensa Diaria, sobre todo a nivel de empresa, una regulación más o menos detallada. Se condiciona la obtención del anticipo a una serie de requisitos tales como la permanencia del trabajador en la empresa –lo normal, suele ser un año de permanencia-; que se haya satisfecho el último anticipo solicitado; la existencia de una justificación suficiente y que haya liquidez en la empresa⁶⁰². La cuantía del anticipo, lógicamente, depende del convenio; así se pueden encontrar ejemplos de las siguientes cuantías: dos mensualidades brutas⁶⁰³, tres mensualidades⁶⁰⁴, una cantidad fija⁶⁰⁵ o el 90% de la nómina mensual⁶⁰⁶; y lo mismo ocurre con el plazo de devolución: deducción de los “*haberes del solicitante en el plazo de doce meses a partir de su concesión*”⁶⁰⁷, “*nueve meses*”⁶⁰⁸ o “*tres meses*”⁶⁰⁹.

⁵⁹⁹ Arts. 29 del Convenio de Prensa Alicantina, SA, que añade, a lo ya dicho, que podrá ser rescindido, previo aviso, el pacto, en cualquier momento, por voluntad de alguna de las partes; 40 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 27 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 46 del Convenio de La Voz de Galicia, SA; 36 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL, que preceptúa que el montante de este plus será del 15% del Salario Base y que “*la empresa de común acuerdo con los trabajadores designará al grupo de empleados que pueda verse afectado por esta disponibilidad*”; 21 del Convenio de Editorial La Capital, SL, que afirma que el trabajador “*podrá renunciar a dicho régimen comunicándolo a la dirección con una antelación de quince días...[y su cuantía es del 50%] sobre el salario ordinario afecto a pluses*”; 50 del Convenio de El Comercio, SA –una cantidad fija-; 28 del Convenio de Editora del País Vasco 93, SA o 23 del Convenio de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

⁶⁰⁰ Por todos, art. 41 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA.

⁶⁰¹ Arts. 57 del Convenio de El Comercio, SA y 25 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA.

⁶⁰² Todos estos requisitos se contienen en los arts. 36 de los Convenios de Prensa Alicantina, SA; 36 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU o 21 del Convenio de Prensa y Revistas, SL.

⁶⁰³ Arts. 36 del Convenio de Prensa Alicantina, SA y 36 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU.

⁶⁰⁴ Art. 36 del Convenio de Prensa Asturiana, SA.

⁶⁰⁵ Art. 33 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL -1.202 euros-.

⁶⁰⁶ Art. 58 del Convenio de El Comercio, SA.

⁶⁰⁷ Arts. 36 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 36 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU o 33 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL.

⁶⁰⁸ Art. 36 del Convenio de Prensa Asturiana, SA.

⁶⁰⁹ Art. 58 del Convenio de El Comercio, SA.

Por su parte, en el sector de la Prensa no Diaria deben destacarse, de un lado, pluses propios de esta rama de actividad, como el ya conocido de libre disposición que, en términos generales, tiene una regulación idéntica, por lo que se pueda dar por reproducido lo dicho en el sector de la prensa diaria⁶¹⁰; y de otro, pluses nuevos como el plus de titularidad, del que son beneficiarios los redactores titulados⁶¹¹.

Entre los tradicionales y por razones obvias de este sector, los pluses de mayor incidencia son el de nocturnidad y el de trabajo dominical y/o trabajo en días festivos. Con respecto al primero, la mayoría de los convenios de empresa contemplan y regulan este plus. Y de todos ellos se puede extraer como elementos comunes aquéllos que también formaban parte de este complemento en los restantes sectores o subsectores de la producción analizados. Una cuantía estipulada en función al salario base⁶¹², su satisfacción tanto cuando se realiza el trabajo nocturno, de forma continuada o no⁶¹³, y, por último, la exclusión de los trabajos nocturnos por naturaleza⁶¹⁴. Con respecto al complemento de trabajo dominical, hay que llamar la atención sobre el dato de que no existen significativas diferencias en la regulación de este plus en relación con las consideraciones realizadas en el sector de la Prensa Diaria, por lo que de nuevo hay que remitirse a lo allí indicado⁶¹⁵.

El tiempo de pago del salario debe realizarse, según el art. 38 de este Convenio Estatal, por meses –dentro de la jornada laboral-. En este sentido, por ejemplo, se puede leer que “*los días de cobro de la nómina se establecerán entre los días 27 y 31 de cada mes*”⁶¹⁶ o que se realizará en “*los cinco días hábiles del mes siguiente a aquel al que corresponda*”⁶¹⁷.

⁶¹⁰ Sin ninguna novedad digna de ser mencionada, los arts. 21 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA; 59.k) del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 38 del Convenio de Editorial de Extremadura, SA ó 26 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA.

⁶¹¹ A nivel de empresa, art. 29 del Convenio de Editora de País Vasco 93, SA.

⁶¹² Aunque en ocasiones es posible que se pacte una cantidad a tanto alzado como sería en el supuesto del art. 59 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona). Excluidos estos casos, el porcentaje puede variar de un convenio a otro; así, el art. 28 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA fija un 15% del Salario Base. Y en otras ocasiones, varía el concepto sobre el que aplicar el correspondiente porcentaje; por ejemplo, el art. 32 del Convenio de Editora Balear, SA lo hace recaer sobre la cantidad resultante de sumar las bases de nocturnidad establecidas en el convenio y el complemento de antigüedad. Mientras que el 25% del Salario Base se contiene, entre otros, en los arts. 29 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA ó 17 del Convenio de Nueva Rioja, SA.

⁶¹³ Así, el art. 23 del Convenio de La Voz de Asturias, SA, como ya hacía algún otro convenio mencionado en el apartado de artes gráficas, indica que “*dará derecho al mismo, la realización de un mínimo de quince días naturales consecutivos dentro del mes, incluidos los días de fiesta comprendidos entre dos días de trabajo con nocturnidad o bien alternativos a causa de turnos de trabajo dentro del mes*”.

⁶¹⁴ Por todos, art. 21 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

⁶¹⁵ Arts. 45 del Convenio de Multiprensa y más, SL; 24 del Convenio de La Voz de Asturias, SA; 53 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 28 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 28 del Convenio de Editora Balear, SA –de acuerdo con este precepto, dicho plus tiene carácter de “*incentivo por el traslado del descanso semanal reglamentario*”- o art. 23 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

⁶¹⁶ Art. 41 del Convenio de Editorial Extremadura, SA.

⁶¹⁷ Art. 22 del Convenio de Prensa y Revistas, SL.

Una de las principales peculiaridades, ya que no se contiene en ningún otro convenio, es que el Convenio Estatal de Prensa no Diaria, en su art. 38, recoge, aunque no sea necesario por venir indicado en el art. 29.3 del ET, una indemnización a favor del trabajador para el caso de que se produzca un retraso en el pago de los salarios imputable a la empresa. Indemnización que, conforme al precepto convencional y al propio tenor legal, equivale “*al interés de la cantidad demorada, calculando el 10% anual desde la fecha de abono*”⁶¹⁸.

En materia de anticipos, el art. 39 del Convenio Estatal de esta rama de actividad establece que la cuantía a solicitar por los trabajadores, bajo este concepto será del 50% del salario mensual por el trabajo ya realizado. Y sólo se podrá solicitar un anticipo al mes y deberá formalizarse la solicitud antes del día 15 de cada mes⁶¹⁹.

A nivel de empresa, el régimen de los anticipos queda regulado, en términos generales, de acuerdo con las siguientes directrices. Se aumenta, en ciertos casos, el porcentaje del Convenio Estatal –por ejemplo, al 80% del “*salario convenio devengado*”⁶²⁰ o el “*importe líquido de su nómina mensual*”⁶²¹–; se preceptúa, en alguna ocasión, como plazo de devolución “*el mismo mes en que se haya solicitado o en momento del pago de la paga extraordinaria de haberse anticipado alguna parte de la misma*”⁶²²; y además, se indica que éstos no podrán solicitarse durante la duración del período de prueba o por un plazo de devolución superior al que reste para la finalización del contrato⁶²³.

Para terminar, hay que llamar la atención sobre el art. 40 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria al indicar que “*se abonará la misma retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad, independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice*”. Este tipo de cláusula se contiene en otros convenios de este subsector⁶²⁴.

Hasta el momento se ha intentado diferenciar entre los convenios de empresa de cada uno de estos subsectores; sin embargo, no se puede llevar hasta sus últimas consecuencias esta distinción puesto que daría lugar, como de alguna forma se ha producido en párrafos precedentes, a continuas reiteraciones y a un excesivo casuismo, que resta sistematicidad y, quizás, lógica al propio trabajo. Por estas razones, se va a analizar los restantes complementos salariales sin diferenciación alguna. Dicho de otro modo, las peculiares del trabajo tanto en la prensa diaria como en la prensa no diaria suelen ser idénticas o, al menos, bastantes parecidas; y ello justifica este tratamiento uniforme.

⁶¹⁸ Del mismo modo, art. 32 del Convenio de Editora del País Vasco, SA.

⁶¹⁹ Idéntico tenor al Convenio Nacional se encuentra en el art. 33 del Convenio de Editora del País Vasco, SA.

⁶²⁰ Art. 57 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA.

⁶²¹ Art. 42 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA.

⁶²² Art. 38 del Convenio de Multiprensa y más, SL.

⁶²³ Art. 42 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA.

⁶²⁴ Así, y con similar tenor, puede ser encontradas, entre otros, en los arts. 29 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 37 del Convenio de Multiprensa y más, SL ó 34.3 del Convenio de Unidad Editorial, SA.

Tales peculiares condicionan, fundamentalmente, la estructura salarial en estos subsectores; sobre todo, cuando se está aludiendo al régimen de complementos salariales creados por razón del puesto de trabajo. Y en esta dirección, se puede traer a colación complementos tales como el plus pantalla, que ha desaparecido de alguno de los convenios que lo contenían como es el caso del de la empresa Nueva Rioja, SA para convertirse en un plus convenio.

Junto a éste, existen otros complementos salariales, de bastante menor calado en estos subsectores, pero que tienen su razón de ser, sólo y exclusivamente, en los mismos. En este sentido, se puede traer a colación, entre otros, pues no se pretende realizar una enumeración exhaustiva, el plus de segundo reparto⁶²⁵, plus por cobro de recibos⁶²⁶, plus de dedicación especial⁶²⁷ o plus por trabajo de cierre⁶²⁸. Todos ellos con el denominador común de ser pluses de puestos de trabajo.

No obstante, también se encuentran ejemplos convencionales de pluses que retribuyen una condición personal del trabajador pero íntimamente ligada al desarrollo de la actividad periodística. Se trataría del llamado, aunque no de forma unánime, plus artículo 48, plus de titulación o plus de valoración de méritos. Este complemento salarial proviene, de ahí su denominación en ciertos preceptos convencionales, del art. 48 del Estatuto de la Profesión Periodística⁶²⁹.

Con éste se retribuye la mayor cualificación del trabajador expresada en la posesión de la titulación oficial de periodismo; más concretamente, los destinatarios de este plus son los periodistas titulados o inscritos en el Colegio de Periodistas⁶³⁰. En

⁶²⁵ Art. 46 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA. De acuerdo con éste, dicho “*plus se aplicará a los chóferes distribuidores que, después de realizar la primera vuelta de reparto, hacen una segunda vuelta por los distintos puestos de venta, una vez transcurrido un tiempo prudencial, a fin de que los puestos puedan calcular sus necesidades para responder a una nueva demanda de periódicos*”. Se cuantifica en una cantidad a tanto alzado.

⁶²⁶ Art. 52 del Convenio de El Comercio, SA. Según dicho precepto, “*será el plus que perciben los trabajadores del reparto que se encargan de la cobranza de los recibos en los domicilios de los suscriptores del periódico diario, tal y como se viene cobrando hasta la fecha*”.

⁶²⁷ Conforme al art. 33 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU, “*debido a la singularidad del trabajo en prensa, la gran mayoría de los trabajadores vienen obligados a realizar la jornada laboral que sea necesaria para cubrir las necesidades productivas que sean establecidas en cada momento por la empresa editora*”. Esta es la razón de instituir una cantidad fija, bajo esta denominación, para las categorías profesionales establecidas en el propio convenio. En otros casos, se denomina a este complemento, como plus de adecuación de jornada -art. 32 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA-.

⁶²⁸ El art. 37 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL afirma que cobrarán un 15% sobre el salario base, los trabajadores “*que desempeñen labores de trabajo nocturno con la responsabilidad del cierre de la edición del periódico*”.

⁶²⁹ Arts. 18 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 18 del Convenio de Nueva Rioja, SA o 44 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA.

⁶³⁰ Según el art. 18 del Convenio de Prensa Asturiana, SA preceptúa que “*se abonará exclusivamente a los periodistas titulados que ya estén a la firma del convenio en posesión del carnet que les faculte para el ejercicio activo de la profesión, así como aquellos que ingresados con posterioridad en la plantilla de la empresa hayan accedido a la titulación en las correspondientes facultades universitarias*”. El art. 67 del Convenio de Editorial Prensa Canaria, SA también postula que los acreedores del plus serán sólo los periodistas “*que estén en posesión de título de periodismo que les faculte para el ejercicio activo de su profesión*”. El art. 51 del Convenio de El Comercio, SA lo concede sólo a los redactores y, lo mismo hace, el art. 22 del Convenio de la Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

ocasiones se condiciona a que “*la empresa les reconozca tal categoría*”⁶³¹. Su cuantía viene contemplada como una cantidad fija a pagar mensualmente⁶³².

Paradójicamente y pese a lo extendido de este plus de titulación, existen ejemplos, eso sí muy puntuales, de convenios colectivos que retribuyen, mediante el correspondiente complemento salarial, a los trabajadores, que hacen funciones de redactores y carecen de la titulación oportuna. Con palabras de un precepto convencional, el plus de actividad es “*la cantidad resultante por la diferencia con un puesto de trabajo que requiere titulación y que la empresa considera que puede ser cubierto por aquellas personas que reúnen otros requisitos como experiencia, conocimientos, etcétera*”⁶³³. Y también hay que diferenciarlo del complemento personal, que retribuye la titulación universitaria del trabajador con independencia de cual sea ésta⁶³⁴.

Si todos los anteriores son complementos salariales característicos de estas ramas de actividad, debe mencionarse otros que, aunque comunes o habituales en la negociación colectiva española, cobran cierta significación en los sectores de la prensa, diaria o no. Así, el complemento por puesto de trabajo y el plus convenio. Con el primero se retribuye “*la peculiaridad o peculiaridades inherentes al puesto de trabajo*”; de ahí que, salvo pacto en contra, no tenga carácter consolidable.

Mientras que con el segundo se complementa “*el salario fijo convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual*”⁶³⁵ y, en otros casos, se trata de una cantidad fija⁶³⁶ a sumar al salario base conformando “*el conjunto salarial distribuido por categorías*”⁶³⁷. En esta última acepción, algún convenio precisa que no será “*computable a efectos de horas extras, antigüedad, nocturnidad o cualquier otra clase de retribución, pero sí para la Seguridad Social ...[siendo abonado igualmente] en las pagas extraordinarias*”⁶³⁸. Sin embargo, resulta difícil encontrar un precepto convencional que indique expresamente el objeto de este complemento salarial. Entre los pocos que acometen esta tarea está el art. 17 del Convenio de la Empresa Julián

⁶³¹ Art. 44 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA.

⁶³² Arts. 18 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 67 del Convenio de Editorial Prensa Canaria, SA ó 20 del Convenio de Editorial La Capital, SL.

⁶³³ Art. 26 del Convenio de La Voz de Asturias, SA.

⁶³⁴ Este complemento se contiene, entre otros, en el art. 21.d).2 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA.

⁶³⁵ Art. 28 del Convenio de la Editorial del Pueblo Vasco, SA. Con las mismas o parecidas palabras, arts. 21 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA y 39 del Convenio de Multiprensa y más, SL. Fuera de estos sectores pero dentro de artes gráficas, es posible encontrar este plus, por ejemplo, en los arts. 13 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 29.1 del Convenio de Impresiones de Cataluña, SA o 18.2 del Convenio de Euskalprint, SA.

⁶³⁶ O un porcentaje sobre determinados conceptos salariales como sería el caso contenido en el art. 20 del Convenio de Prensa Asturiana, SA.

⁶³⁷ Art. 59 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona). Igualmente, art. 34 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU. De forma parecida, el art. 38 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA al indicar que este complemento está “*constituido con objeto de que el salario ordinario y fijo de cada trabajador/a alcance lo pactado en el Convenio para las diferentes categorías profesionales*”, a lo que añade que este “*plus no será absorbible, ni compensable*”.

⁶³⁸ Art. 18 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

Sanz Soria, SL, que afirma que el plus convenio es aquel con el que se estimula la actividad, la dedicación y la atención del trabajador en la realización de las tareas, que le han sido asignadas por la empresa. De ahí su configuración como complemento personal. Si esta es su funcionalidad, está claro que cumple, en determinadas ocasiones, un objetivo básico, que no es otro que favorecer, desde la norma convencional, la individualización del salario. O con otros términos, autorizar la fragmentación salarial de los trabajadores. Tímidamente, esta individualización está penetrando en nuestra negociación colectiva; por ello, no es llamativo que estos sectores tampoco se hayan sustraído a manifestaciones de esta naturaleza.

Este tratamiento unitario también se va a acometer en materia de pagas extraordinarias y, en esta ocasión, el motivo es que los convenios estatales tanto de Prensa Diaria como de Prensa no Diaria regulan la materia casi con total identidad. Es más, tampoco se aprecian sustanciales diferencias con lo dicho en su momento en relación con el Convenio Estatal de Artes Gráficas. De hecho, puede anticiparse que, abstracción hecha del casuismo propio de los convenios de empresa, las pautas generales de la regulación convencional de las pagas extraordinarias son, cumpliendo el mandato legal y de acuerdo con los convenios Estatales de Prensa Diaria y de Prensa no Diaria, la fijación de dos pagas extraordinarias coincidentes, en la generalidad de los casos, con los meses de junio y diciembre (verano y navidad)⁶³⁹. Así como una tercera paga de beneficios a satisfacer en el mes de marzo⁶⁴⁰, febrero⁶⁴¹ o, sin concretar, durante el primer trimestre del año⁶⁴². Además, éstos u otros acuerdos, añaden a estas pagas otras a satisfacer en distintos momentos del año. Este grupo de convenios admite, a su vez, una subdivisión. Esto es, aquellos que crean una paga adicional en cualquiera de los meses siguientes: octubre⁶⁴³, febrero⁶⁴⁴ o septiembre⁶⁴⁵. Y aquellos otros que instituyen dos pagas a recibir por los trabajadores, entre otras opciones, en los meses de mayo y octubre⁶⁴⁶, de abril y octubre⁶⁴⁷ o de marzo y septiembre⁶⁴⁸.

⁶³⁹ Arts. 33 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 61 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 33 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA; 33 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA; 23 del Convenio de Prensa Asturiana, SA y 23 del Convenio de Estructura, SA. Junto a estos, hay otros muchos convenios que estipulan el pago en los meses de julio y diciembre; entre ellos, los arts. 29 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 44 del Convenio de Editorial Extremadura, SA; 38 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 41 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 28 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 55 del Convenio de El Comercio, SA ó 24 del Convenio de La Voz de Avilés, SL.

⁶⁴⁰ Arts. 22 del Convenio de Editorial Cantabria, SA ó 34 del Convenio de Equipo de Información, SL.

⁶⁴¹ Arts. 34 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 33 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA; 41 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA o 24 del Convenio de Prensa Asturiana, SA.

⁶⁴² Art. 61 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona).

⁶⁴³ Arts. 55 del Convenio de El Comercio, SA; 24 del Convenio de La Voz de Avilés, SL ó 67 del Convenio de La Vanguardia, SL.

⁶⁴⁴ Arts. 29 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL o 29 del Convenio de La Voz de Asturias, SA.

⁶⁴⁵ Art. 22 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

⁶⁴⁶ Art. 33 del Convenio de Prensa Alicantina, SA.

⁶⁴⁷ Art. 49 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA.

⁶⁴⁸ Art. 22 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA o art. 20 del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU.

En consecuencia, cabe afirmar que en los convenios, sectoriales y de empresa, de esta rama de actividad, la peculiaridad más relevante, en relación al menos con el número y momento de pago de estas gratificaciones extraordinarias, es su casuismo.

Como es natural, la cuantía de todas estas pagas extraordinarias difiere entre ellas. En principio, las dos pagas, podría decirse, reglamentarias suelen consistir en 30 días de salario base más antigüedad⁶⁴⁹; mientras que la paga de beneficios, normalmente, supone el 8% de cualesquiera de las siguientes cantidades. Por ejemplo, el 8% de doce “*mensualidades más las gratificaciones*”⁶⁵⁰ extraordinarias o “*de la totalidad de emolumentos que se hayan percibido en el año inmediatamente anterior*”⁶⁵¹ y, en un menor número de casos, el “*importe de una mensualidad del año anterior*”⁶⁵².

Las primeras se devengan, normalmente, con carácter semestral⁶⁵³ y la paga de beneficios, por su parte, con carácter anual⁶⁵⁴. En cualquier caso, siempre se recibirán en función al tiempo efectivo de trabajo⁶⁵⁵.

Para terminar, cabe indicar que las pagas de verano y navidad no suelen prorratearse, pese a que así lo permite la norma estatutaria; aunque se leen supuestos curiosos como el contenido en el Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA, que establece que la empresa se reserva el derecho a fraccionar el pago de las dos extraordinarias en cuatro pagos, uno por cada trimestre del año –art. 33-. Excluido este dato, hay que afirmar que, en cambio, sí existe una mayor proporción de convenios que prorratean la llamada paga de beneficios⁶⁵⁶. No es necesario repetir la idea sobre la inadecuada denominación dada a esta última paga; máxime cuando los signatarios de los convenios, en determinados supuestos, hacen convivir a esta gratificación con una “auténtica” paga de beneficios. Pero lo que es más curioso, si cabe, es el cambio de

⁶⁴⁹ Art. 16 del Convenio de Publicaciones y Ediciones del Alto Aragón, SA. También son muchas las excepciones; entre ellas, arts. 33 del Convenio de Prensa Alicantina, SA y 22 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA -mensualidad cobrada en el mes inmediatamente anterior-; 23 del Convenio de Prensa Asturiana, SA ó 49 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA. Y todos aquellos convenios que adicionan otros complementos salariales. En este sentido, arts. 24 del Convenio de La Voz de Avilés, SL –suma a la mensualidad los complementos de antigüedad, personal, convenio y titulación redactor-; 38 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU –salario base más plus convenio y plus dedicación exclusiva-; 22 del Convenio de Editorial Cantabria, SA –salario base más antigüedad y plus convenio- ó 41 del Convenio de Multiprensa y más, SL –que sustituye la antigüedad por plus convenio-.

⁶⁵⁰ Arts. 22 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

⁶⁵¹ Arts. 34 del Convenio de Equipo de Información, SL; 41 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 24 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 29 del Convenio de La Voz de Asturias, SA ó 55 del Convenio de El Comercio, SA –se excluye expresamente el plus dominical y las horas extraordinarias-.

⁶⁵² Art. 34 del Convenio de Prensa Alicantina, SA.

⁶⁵³ Arts. 29 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA ó 33 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA. Aunque también existen convenios que las configuran como de devengo anual; entre ellos, arts. 34 del Convenio de Equipo de Información, SL; 41 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA o 41 del Convenio de Multiprensa y más, SL.

⁶⁵⁴ Arts. 29 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA ó 35 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA.

⁶⁵⁵ Arts. 33 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 33 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA ó 49 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA.

⁶⁵⁶ Por todos, art. 28 del Convenio del Diario La Mañana, SA.

nombre –sólo entendible desde la óptica de evitar duplicidades, que provoquen confusión-, es decir, que tales convenios no llamen paga de beneficios a aquélla que realmente lo es. El art. 34.3 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA establece que, “*con carácter totalmente voluntario, la empresa establece una paga adicional anual que será extensiva a todos los trabajadores incluidos en este convenio, dependiendo para su otorgamiento de la situación y resultados de la Empresa en el ejercicio de su concesión*”⁶⁵⁷.

Como se ha dicho en otro momento, el complemento de antigüedad, tras la desaparición de su regulación legal, se deja en manos de los firmantes de los convenios colectivos. Así, éstos se encargarán, cuando lo estimen pertinente, de su creación y, por ende y a la postre, de su régimen jurídico. Pues bien, se puede adelantar que, en las empresas de los subsectores de la Prensa Diaria y de la Prensa no Diaria, el plus de antigüedad todavía tiene una presencia nada desdeñable aunque existe una tendencia, cada vez más frecuente, a que desaparezca en un determinado período de tiempo. Y en coherencia con ello, hay que destacar la supresión de este plus llevada a cabo por el art. 32 del último Convenio Estatal de Prensa no diaria⁶⁵⁸.

Advertida esta tendencia, lo cierto es que la regulación del complemento de antigüedad en estos subsectores se caracteriza, principalmente, por su homogeneidad. Esto es, no existen apreciables ni sustanciales diferencias entre los distintos convenios colectivos. Se pueden extraer los siguientes denominadores comunes; muchos de ellos coincidentes con los estudiados en el análisis del Convenio Nacional de las Artes Gráficas.

El parámetro temporal lo constituye, en la generalidad de los casos⁶⁵⁹, dos trienios⁶⁶⁰ y sucesivos quinquenios⁶⁶¹, a los que se aplica un porcentaje –éste si suele variar, yendo del 3% al 5%⁶⁶² e incluso en algún supuesto aislado al 7%⁶⁶³- sobre el

⁶⁵⁷ De modo aún más claro, el art. 24 del Convenio de Estructura, SA crea “*una paga, no consolidable en sueldo, de carácter especial y de forma lineal para todo el personal afecto al Convenio que toma como referencia el beneficio de explotación del ejercicio y la masa salarial a 31 de enero del citado ejercicio... [su pago se realizará] en el mes en que las cuentas sean aprobadas por la Junta General de Accionistas*”.

⁶⁵⁸ Este precepto reconvierte el complemento de antigüedad en uno personal “*de naturaleza salarial y de carácter no absorbible ni compensable*” y, como es natural, no aplicable a las contrataciones celebradas a partir de la firma de este convenio. Esta supresión ya se había realizado en el sector de prensa diaria –art. 34.II del Convenio anterior-.

⁶⁵⁹ Como excepción se puede encontrar preceptos convencionales que fijan como tramo para ser beneficiario de la correspondiente antigüedad sólo el parámetro de los trienios –art. 59 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 28 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 15 del Convenio del Diario de Teruel o 20 del Convenio de Estructura, SA - o de los quinquenios – art. 34 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL-.

⁶⁶⁰ Ampliados, en algunos supuestos, a tres trienios. Por ejemplo, arts. 19 del Convenio de Editorial Cantabria, SA.

⁶⁶¹ Pues bien, la regla dominante de los dos trienios y sucesivos quinquenios se halla en los arts. 27 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 31 del Convenio de Editorial Balear, SA; 37 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 26 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA; 21 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA; 40 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 17 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 25 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 56 del Convenio de Editorial Prensa Canaria, SA; 43 del Convenio de la Editorial Iparraquirre, SA ó 46 del Convenio de El Comercio, SA.

⁶⁶² Arts. 59 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 15 del Convenio del Diario de Teruel; 19 del Convenio de Editorial Cantabria, SA; 26 del Convenio del Heraldo de Aragón,

salario base –en concretas ocasiones, se amplia a otros conceptos salariales como el plus convenio⁶⁶⁴- y, en un menor número de ocasiones, se establece una cantidad fija por cada tramo temporal⁶⁶⁵. Aunque proporcionalmente sea un número reducido de convenios, no puede ocultarse la existencia de un grupo de ellos que contempla la fijación de un tope máximo, cuando se trata de un porcentaje sobre el salario base, en la cuantía de este complemento.

Sean cuales sean los criterios establecidos, la mayoría de los convenios establecen que el trabajador será beneficiario de este complemento “a partir del primer día del mes en que se cumpla cada”⁶⁶⁶ tramo temporal. Del cual, en algún supuesto aislado, se excluye, por ejemplo, la duración de la excedencia por estudios o los supuestos de baja voluntaria⁶⁶⁷ o, en sentido más amplio, “los períodos de excedencia o permisos”⁶⁶⁸.

Este complemento es de los pocos, y no en todos los convenios, que se especifica que “en ningún caso podrá absorberse su cuantía, ya sea total o parcialmente, en ninguno de los restantes conceptos retributivos de que constan las nóminas”⁶⁶⁹.

SA; 21 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA; 40 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 17 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 31 del Convenio de Editora Balear, SA; 25 del Convenio del Diario La Mañana, SA; 56 del Convenio de Ediciones Prensa Canaria, SA; 34 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL ó 20 del Convenio de la Sociedad Vascongada de publicaciones, SA.

⁶⁶³ Art. 20 del Convenio de Estructura, SA.

⁶⁶⁴ Art. 24 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA.

⁶⁶⁵ Arts. 28 del Convenio de Editorial del Pueblo Vasco, SA; 37 del Convenio de Multiprensa y más, SL o 46 del Convenio El Comercio, SA.

⁶⁶⁶ Arts. 31 del Convenio de Editorial Balear, SA; 22 del Convenio de La Voz de Asturias, SA o 46 del Convenio de El Comercio, SA.

⁶⁶⁷ Art. 40 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA.

⁶⁶⁸ Art. 22 del Convenio de La Voz de Asturias, SA.

⁶⁶⁹ Art. 46 del Convenio de EL Comercio, SA.

CAPÍTULO VII:

LA MOVILIDAD FUNCIONAL

1.- CONSIDERACIONES GENERALES.

La movilidad funcional es una de las materias a las que habitualmente prestan atención los negociadores en los sectores que aquí se analizan. Puede decirse, además, que como tónica general el tratamiento de esta materia en los convenios estudiados presenta un cierto nivel de detalle y exhaustividad y se encuentra referida, en la generalidad de los casos, a una pluralidad de situaciones que pueden ser encuadradas en dicha figura. Siendo la que se acaba de exponer la tendencia generalizada tampoco faltan convenios, los menos ciertamente, que o bien no contienen disposición alguna al respecto o bien prestan una atención escasísima a los cambios funcionales del personal, como sucede en aquellos textos convencionales que realizan una parca regulación de esta materia ya sea porque se atiende y regulan únicamente los supuestos de movilidad funcional para la realización de funciones de categoría superior, o porque la regulación de la movilidad funcional se despacha sin más con una remisión expresa a lo dispuesto en el art. 39 ET⁶⁷⁰.

Conviene precisar, en cualquier caso, que la importancia cuantitativa que esta materia posee en la práctica convencional de los sectores analizados, y que se manifiesta en el hecho de estar presente en un elevado número de los convenios, no guarda una directa correspondencia con la relevancia cualitativa de las regulaciones que acaban plasmándose en muchos de ellos. Resulta ser una pauta extendida entre los negociadores –no ciertamente privativa de esta materia- la mera reproducción más o menos literal, en todo o en parte, de las previsiones legales que existen al respecto –en nuestro caso el artículo 39 ET básicamente- sin que el convenio añada apenas previsiones complementarias o de mejora de lo que ya se encuentra previsto en la norma legal. En este orden de consideraciones, conviene no perder de vista que la presencia en cada texto convencional de una regulación de la movilidad funcional más o menos extensa no es sintomático una regulación de mayor o menor calidad, respectivamente, desde el punto de vista de su innovación o mejora de la normativa legal. Ello es así porque la incorporación en el texto del convenio de una regulación cuantitativamente extensa de los cambios de funciones no siempre se corresponde con un tratamiento cualitativamente relevante o destacable. En no pocas ocasiones la regulación detallada

⁶⁷⁰ Art. 10 del convenio “Joaquín y Ferrer y Cía”, por citar sólo alguno.

de la movilidad funcional no es más que el resultado de una reproducción más o menos fidedigna, cuando no literal, del artículo 39 ET y concordantes. En el lado opuesto, algunas cláusulas convencionales que presentan aparentemente una escasa entidad por su brevedad contienen novedades o mejoras de la regulación legal nada desdeñables y dignas de resaltar.

Por otro lado, la habitual atención que los negociadores de estos sectores vienen prestando a esta materia -con una constante inclusión de previsiones sobre los cambios de funciones en un elevado número de convenios- no debe llevar a desconocer la distinta frecuencia e intensidad con la que son regulados los diversos aspectos de la movilidad funcional. En este sentido, pueden identificarse en la práctica convencional una serie de “temas estrella” que suelen estar presentes sistemáticamente en la inmensa mayoría de los convenios que regulan este tipo de movilidad. Ejemplo paradigmático de este grupo de materias lo constituye la fijación de plazos máximos en el desempeño de funciones de superior categoría por parte del trabajador así como la determinación de las consecuencias que se anudan a la superación de dichos límites. La frecuencia con la que se encuentran disposiciones en las que se regulan estos aspectos del cambio funcional se explica en gran medida por la propia invitación expresa que la negociación colectiva recibe desde el art. 39.4 ET para la regulación de estos aspectos del “*ius variandi*”.

Otros aspectos de la movilidad funcional, en cambio, suelen quedar relegados a un segundo plano cuando no resultan ser totalmente ignorados en el texto convencional. Como ejemplo de materias habitualmente relegadas por los negociadores podría citarse la relativa a la movilidad funcional ordinaria -la que se lleva a cabo en el seno del grupo profesional o entre categorías profesionales equivalentes-, que apenas suele ser siquiera citada en la mayoría de los convenios analizados.

En otro orden de consideraciones, se hace preciso reconocer que son relativamente escasos, si se los compara con el conjunto del universo convencional analizado, los textos que contienen previsiones sobre la movilidad funcional del personal que no se encuentran en sintonía con la regulación legal y que, en consecuencia, bordean la legalidad cuando no resultan ser claramente ilegales.

No estará de más recordar que los AINC que han sido suscritos en los últimos años han atendido también a esta materia de modo y manera que los negociadores al más alto nivel han plasmado los criterios que deberían seguirse en la regulación convencional de la movilidad funcional a través de las conocidas recomendaciones.

Para terminar con estas consideraciones introductorias, y atendiendo a la sistemática que presentan los convenios, conviene destacar que movilidad funcional aparece en ocasiones regulada en el texto convencional de forma conjunta, y en parte coincidente, con la movilidad geográfica. Sin embargo, lo habitual en estos casos suele ser que los negociadores reserven a la movilidad funcional un capítulo exclusivo o, al menos, uno o varios preceptos dedicados monográficamente a este tipo de movilidad. De esta forma, suele ser relativamente fácil identificar el grueso de la regulación dedicada a los cambios funcionales en cada convenio. Con todo, la existencia de cláusulas o capítulos dedicados con carácter exclusivo a esta materia no excluye la existencia a lo largo del articulado del convenio de otros preceptos dedicados también a los cambios de funciones de determinados trabajadores. Así sucede, por ejemplo, con la regulación del

cambio de funciones de la mujer embarazada o del personal con capacidad disminuida, que no siempre se encuentra integrada en el lugar que el convenio dedica a la movilidad funcional.

2.- LA MOVILIDAD FUNCIONAL EN LOS CONVENIOS ESTATALES DE SECTOR.

2.1.- La movilidad funcional en el Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón.

El convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón regula los cambios de funciones en su capítulo octavo bajo el título “Trabajos de categoría superior e inferior”. El capítulo se compone de tres preceptos en el que se atiende a los cambios funcionales de uno y otro tipo -trabajos de superior categoría (art. 8.1) y trabajos de categoría inferior (art. 8.2)- así como a la movilidad funcional del personal con capacidad física disminuida (art. 8.3).

La movilidad funcional para el desarrollo de tareas de superior categoría queda permitida en el convenio cuando exista un “caso de necesidad” y siempre que no exceda, en principio, de tres meses ininterrumpidos⁶⁷¹. El trabajador afectado por dicho cambio tendrá derecho, en tanto se mantenga dicha situación, a percibir la remuneración correspondiente a las funciones que efectivamente realiza. Las anteriores reglas convencionales se completan con las habituales previsiones concernientes a las consecuencias que, con carácter general, se anudan a la superación del citado plazo máximo así como las relativas a las circunstancias que permiten superar este último tope sin que se deriven, por ello, las consecuencias anteriormente señaladas.

Por lo que a la persistencia del cambio de funciones más allá del umbral máximo de tres meses, el Convenio nacional reconoce al trabajador el derecho a consolidar la categoría superior. Dicha consolidación, no obstante, no queda reconocida en el texto de forma inmediata y automática sino que se hace depender de que así “lo permitan las normas establecidas para los ascensos” en el propio convenio. Más aún, el derecho a la consolidación de categoría se ve transformado en un mero derecho preferente a realizar la prueba de aptitud cuando ésta se requiera para cubrir la plaza superior. En fin,

⁶⁷¹ Se reproduce a continuación el texto completo del artículo 8.1: “El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo podrá ser destinado por la Empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de tres meses ininterrumpidos, percibiendo, mientras se encuentra en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Temporal, Maternidad, Riesgo por embarazo, Riesgo por lactancia natural, Vacaciones, Licencias y Excedencias cuya concesión sea obligatoria para la Empresa. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgan derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución. Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, incurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior siempre que lo permitan las normas establecidas para los ascensos en el presente Convenio Colectivo. En caso de que se exija una prueba de aptitud para cubrir la plaza superior tendrá derecho preferente a realizar tal prueba salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posición de título debidamente acreditado”.

salvedad de la salvedad, la mentada preferencia queda excluida cuando para el desempeño de la plaza se requiera la posesión de título debidamente acreditado⁶⁷².

Por su parte, los motivos que permiten superar los tres meses ininterrumpidos sin que se desencadenen las consecuencias anteriores son los habituales en la práctica convencional de éste y otros sectores: la sustitución de otros trabajadores por servicio militar, incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, licencias y excedencias obligatorias para la empresa. A estas situaciones que suelen figurar en la práctica convencional –y que ya se encontraba también en el Convenio del año 2001- se añaden ahora los supuestos de riesgo por embarazo y, muy probablemente por influjo de la Ley de Igualdad, las situaciones de riesgo por lactancia natural. En todo caso no resulta innovador el convenio a la hora de señalar el régimen al que queda sometido el cambio de funciones en estos casos, limitándose a reproducir lo que prácticamente se ha convertido en una auténtica cláusula de estilo de uso frecuente en la práctica convencional y que, con variaciones de tono menor, suele presentar el siguiente tenor: *“la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución”*.

La movilidad para la realización de trabajos de categoría inferior ha quedado sometida en el Convenio al mismo requisito causal que el previsto para los cambios de superior categoría. También en este caso el texto convencional se limita a aludir a la “necesidad de la empresa” adoleciendo, así, el precepto de una poco deseable amplitud dada la naturaleza de la modificación que en estos casos se opera y que habrá de ser debidamente atemperada por las exigencias que para estos casos impone el artículo 39 ET⁶⁷³. La misma generosidad hacia este tipo de cambios funcionales se detecta en el texto convencional al fijar los límites temporales a los que dichas modificaciones quedan sujetas: un límite inicial fijado en tres meses, que ya resulta probablemente excesivo, que, además, puede ser superado por la empresa si bien sólo “en caso de extrema necesidad”, requiriéndose en estos supuestos una imprecisa y desconcertante autorización de la jurisdicción competente y el previo informe preceptivo de la representación unitaria.

El régimen convencional de esta clase de movilidad funcional se completa con otras previsiones algunas de las cuales suelen aparecer con cierta frecuencia en la práctica convencional analizada. Así sucede, por ejemplo, con la conservación del salario

⁶⁷² La literalidad del precepto parece excluir este derecho preferente por la mera existencia de una plaza que requiera la posesión de un título debidamente acreditado y no, como parecería más apropiado, por la no posesión de dicho título.

⁶⁷³ Los términos literales del artículo 8.2 son los siguientes: “Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajo de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prologarse durante más de tres meses, y en caso de extrema necesidad, la Empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la Jurisdicción Competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Si el trabajador lo considera oportuno, podrá plantear resolución de contrato ante el Juzgado de lo Social como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad. Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador, se le asignarán el sueldo y categoría que correspondan a la nueva situación. No se considerarán trabajos de categoría inferior los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilice, por considerarse esta labor propia de sus funciones”.

correspondiente a la categoría a la que el trabajador pertenece, en clara sintonía con la garantía prevista en el artículo 39 ET. La regla anterior no opera, sin embargo, cuando el cambio funcional tenga lugar a petición del trabajador –y no por decisión de la empresa- en cuyo caso se le asignarán la categoría y el salario que correspondan a la nueva situación. El precepto añade una inhabitual referencia a la posibilidad con la que cuenta el trabajador afectado de plantear la resolución del contrato ante la jurisdicción social, como si se tratase de un despido improcedente, en aquellos casos en los que considere que se ha producido un perjuicio grave en su formación profesional o un menoscabo notorio de su dignidad, recordando así algunos de los límites a los que el artículo 39.3 ET condiciona todo cambio de funciones. En fin, concluye el artículo 8.2 del Convenio con una delimitación en negativo de la movilidad funcional descendente, quizás con una excesiva amplitud, para significar que *“no se considerarán trabajos de categoría inferior los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilice, por considerarse esta labor propia de sus funciones”*.

El último de los preceptos que conforman el capítulo octavo atiende, como ha quedado dicho, al cambio de funciones de los trabajadores con capacidad disminuida. Para los asalariados que se encuentren en esta situación el Convenio se limita a disponer que *“las empresas tratarán de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan vacantes. Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo”* (art. 8.3). Es digno de destacar la inclusión de la edad entre las causas que pueden dar lugar a una capacidad disminuida, una mención que no suele aparecer en otros convenios nacionales como el sectorial de Artes Gráficas. Una valoración menos positiva merece la ambigüedad con la que el precepto se ha redactado -“las empresas tratarán de acoplar”- así como la ausencia en el precepto de toda mención a los representantes de los trabajadores o a la comisión paritaria en la aplicación de esta medida.

Dado que el convenio dedica el capítulo octavo a los cambios funcionales llama la atención la opción de los negociadores por ubicar fuera del mismo alguna previsión que parece atender a este tipo de cambios y que, por tal razón, probablemente tendrían mejor acomodo en el capítulo octavo. Así sucede con una modalidad de traslado de las reguladas en el capítulo séptimo y que, pese a su denominación, parece atender más a un cambio funcional que a un supuesto de movilidad geográfica propiamente dicha. Así parece deducirse, al menos, de la literalidad del artículo 7.8 que presenta el siguiente tenor: “En el caso de trabajadores trasladados forzosamente de un grupo a otro por exceso de plantilla, deberán ser integrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría”⁶⁷⁴. Estas modificaciones se contemplan en el artículo 7.8 junto con los traslados que se realicen en la misma categoría profesional y supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado.

2.1.- La movilidad funcional en el Convenio nacional de Artes Gráficas.

A diferencia de lo que sucede en el Convenio que se acaba de analizar, no se encuentra

⁶⁷⁴ El artículo 7. La regulación de la permuta en este Convenio nacional ha quedado reservada a aquella que tiene lugar entre localidades distintas lo que explica que su tratamiento se encuentre precisamente en este precepto dedicado a los traslados.

en el estatal de Artes Gráficas un capítulo monográficamente dedicado a la movilidad funcional. Es más, ni siquiera existe en este último texto un precepto monográficamente dedicado al tratamiento, en exclusiva, de esta materia. En su lugar, los negociadores han optado por regular los cambios funcionales junto con los de carácter geográfico en un único precepto bajo la rúbrica “Traslados” -el artículo 6.6- que, además, forma parte de un extensísimo capítulo 6 dedicado al personal en el que se incluye un variado conjunto de materias (clasificación, ingresos, períodos de prueba, ascensos, jubilación, entre otras).

El artículo 6.6 al que se acaba de hacer referencia regula de forma extensa y con un cierto nivel de detalle la movilidad funcional. Pese a ello no todas las previsiones relativas a los cambios de funciones se encuentran aglutinadas en dicho precepto de modo y manera que aún pueden encontrarse otras reglas relativas a la movilidad funcional en otros lugares del articulado del texto convencional. Así sucede en el precepto dedicado a las facultades de la dirección de la empresa entre las que se enumeran “*la movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción*”, añadiendo que “*en todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación*” (art. 5.8.10). O, como se verá más abajo, en relación con los cambios de funciones de la mujer embarazada y del personal con capacidad disminuida regulados en otro lugar bajo la rúbrica “*situaciones especiales*” (art. 6.3).

A poco que se compare este convenio con el convenio del Papel podrá constatararse como el que ahora se analiza presenta un tratamiento de esta materia que resulta ser notablemente más detallado y exhaustivo que el previsto en aquél. Lo anterior no impide identificar en ambos textos una serie de previsiones que guardan un claro paralelismo cuando no presentan, incluso, una total identidad.

Volviendo al artículo 6.6 del Convenio de Artes Gráficas, en cuanto precepto básico y nuclear en esta materia, es de destacar en primer lugar la pormenorizada regulación de la movilidad funcional donde no se ha ahorrado, ni siquiera, una definición de lo que se entiende por tal a los efectos de la aplicación del precepto, lo que no suele ser habitual en la práctica convencional. Según el citado precepto “*se entiende por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores en el seno de la empresa, dentro del grupo de técnicos, administrativos, subalternos y obreros de pertenencia*”. Pese a la literalidad de precepto y de esta parca definición, que permitiría concluir que la movilidad funcional regulada por el convenio es aquella que tiene lugar “dentro” de cada grupo profesional, una consideración de conjunto del precepto conduce con naturalidad a una diversa conclusión. En efecto, a pesar de esta inicial delimitación de la movilidad funcional la cláusula convencional regula distintos tipos de cambios de funciones que quedan sometidos a reglas también diversas -extremadamente estrictas si se consideraran de aplicación en el interior del grupo- y que, por lo demás, recuerdan en mucho a las previstas en el artículos 39 ET para la realización de funciones que exceden del grupo profesional o del cambio que se realiza entre categorías equivalentes. Esta visión de conjunto permite interpretar que el convenio regula los cambios de funciones que superan el grupo salvo que nos encontremos ante supuestos en los que el grupo integre funciones no equivalentes profesionalmente y todo cambio funcional se realice en este marco.

El precepto distingue hasta cuatro tipos de movilidad funcional atendiendo a la etiología de cada una de ellas: solicitud del interesado, acuerdo entre empresa y trabajador, necesidades del servicio y, en fin, permuta. A cada una de ellas se prestará atención a continuación de forma separada. En todo caso prevé también el precepto la posibilidad de un cambio híbrido que participe de las características propias de la movilidad funcional y de la geográfica.

2.2.1.- Movilidad funcional por solicitud del trabajador o por acuerdo entre las partes.

El convenio regula en primer lugar el cambio de funciones que tiene lugar a petición del propio trabajador y que requiere la correspondiente aceptación por parte de la empresa. Para estos casos el artículo 6.6.1 se detiene a regular la distinta suerte que puede correr el salario del trabajador según que el cambio implique o no el desempeño de un puesto de trabajo que tenga asignado un salario superior. Sólo en el primero de los casos procede reconocer al trabajador, con carácter obligatorio, el correspondiente aumento salarial siendo el cambio de retribuciones facultativo para el empresario en caso contrario. En todos los casos en que se produzca efectivamente una modificación salarial el empresario deberá advertirle al trabajador de dicha circunstancia por escrito y con carácter previo⁶⁷⁵.

El convenio regula también en su artículo 6.6.2 los cambios funcionales que pueden traer su causa en el previo acuerdo entre el trabajador y el empresario. Para estos supuestos la cláusula convencional se limita a remitir al pacto individual si bien haciendo constar, de forma expresa e indubitada, que las nuevas condiciones pactadas no podrán ser inferiores a los mínimos que en el propio convenio se fijan⁶⁷⁶.

2.2.2.- Movilidad funcional para trabajos de superior o inferior categoría por necesidades del servicio.

Junto a los cambios de funciones que se llevan a cabo a solicitud del trabajador o que tienen su origen en el previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, el Convenio nacional somete el ejercicio del “*ius variandi*” empresarial a unas reglas específicas que resultan de aplicación cuando no se cuente con el referido acuerdo con el trabajador afectado. A tal efecto el texto convencional permite al empresario asignar a los trabajadores funciones distintas siempre que concurren “razones” o “necesidades del servicio” que sólo quedan concretadas en alguna ocasión –como sucede en la movilidad ascendente para sustituir a otros trabajadores- las cuales deberán ser “justificadas” cuando se trata de asignar trabajos de categorías inferior –sólo en este caso-. De esta

⁶⁷⁵ El precepto presenta el siguiente tenor: “Cambios geográficos o funcionales por solicitud del trabajador. Cuando el cambio, ya sea funcional o geográfico, se produzca a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, ésta podrá modificarle el salario, advirtiéndole previamente por escrito, de acuerdo con el que corresponda al nuevo puesto de trabajo, siendo obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen, no teniendo el trasladado derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el cambio”.

⁶⁷⁶ Art. 6.6.2. “Cambios geográficos o funcionales por acuerdo entre la empresa y el trabajador. Cuando el cambio, sea funcional o geográfico, se efectúe por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones convenidas por escrito entre ambas partes, que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos en este Convenio”.

forma el Convenio emplea una amplia fórmula que parece reconocer unas igualmente vastas posibilidades de actuación por parte del empresario cuando se trata de poner en práctica los referidos cambios.

La falta de precisión de la que adolece el texto convencional en lo concerniente a las razones que permiten el cambio de funciones se acompaña, sin embargo, de una cláusula de garantía de los derechos adquiridos por el trabajador afectado y de algunas preferencias que benefician a los trabajadores de mayor antigüedad en determinadas situaciones ⁶⁷⁷.

En todo caso, y a pese a las previsiones anteriores, llama la atención la amplitud con la que el convenio permite los cambios funcionales tanto para la realización de trabajos de categoría superior como para el desempeño de tareas de inferior categoría. De hecho, algunas de las previsiones que se contienen en el convenio exceden con mucho del marco legal en el que han sido encuadrados los cambios de funciones que superan el grupo o las categorías profesionales equivalentes, si de tales, como parece, se trata. Debe recordarse, en este punto, que el legislador estatutario hace depender esta clase de movilidad a la concurrencia de *“razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención”*, a lo que se añade, para el caso de asignación de funciones inferiores, la necesidad de justificar el cambio por la existencia de *“necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva”* (art. 39.2 ET).

Estas previsiones comunes a los cambios para la realización de trabajos de superior o inferior categoría se acompañan en el texto del convenio con todo un conjunto de reglas diferenciadas para una y otra clase de movilidad. Como se sabe, el propio ET somete a ambos tipos de cambios de funciones a una regulación parcialmente distinta lo que ha dado lugar a una reiterada práctica convencional consistente en regular a uno y otro de forma también separada -al menos parcialmente diferenciada-, una práctica de la que el Convenio nacional que aquí se analiza no es más que una muestra de las muchas que existen en este sector.

La movilidad funcional para la realización de trabajos de categoría superior se encuentra regulada en el texto del convenio prestando la debida atención a una serie de aspectos vinculados a esta clase de cambios y que suelen ser objeto de regulación en la práctica convencional: retribución, límites temporales y consecuencias anudadas a la superación de estos últimos. Así las cosas, por lo que concierne a los aspectos salariales, el precepto reconoce expresamente el derecho del trabajador a percibir la retribución

⁶⁷⁷ Todas las previsiones que a continuación se reproducen forman parte de las normas generales previstas para los cambios geográficos y funcionales por necesidades del servicio en el art. 6.6.3: *“Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, podrá la empresa efectuar el cambio, siempre que garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que pudieran corresponderle. En los casos de cambio de un departamento a otro, dentro de la misma empresa, que se efectúe como consecuencia de reducción de plantilla en uno de ellos, se respetará, en igualdad de condiciones, a los más antiguos en la categoría y grupo correspondiente. Para los cambios o traslados, dentro de la misma categoría profesional, que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo sobre ascensos”*.

correspondiente al trabajo de categoría superior que desempeña, lo que no es más que un recordatorio de lo dispuesto al respecto en el art. 39.3 ET⁶⁷⁸.

En segundo término, el texto convencional fija un límite temporal de tres meses ininterrumpidos para el desempeño de funciones superiores, superados los cuales nace el derecho para el trabajador de consolidar la categoría superior, salvo que se trate de los casos expresamente excluidos de dicha posibilidad por el propio Convenio a los que se hará referencia a continuación. La mencionada consolidación de la categoría superior se hace depender sin embargo de una serie de requisitos de modo que únicamente se reconoce *“siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa y salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia”*, especificando en este sentido que, en dichos supuestos, el cambio de funciones tendrá únicamente trascendencia económica (art. 6.6.3)⁶⁷⁹.

Debe recordarse, al respecto, que el legislador estatutario fija un plazo máximo de 6 meses durante un año u ocho durante dos años a partir de los cuales el trabajador puede reclamar el ascenso, salvo que el convenio lo impida, o, en todo caso, la cobertura de vacante a lo que añade la posibilidad de que los convenios fijen períodos distintos a los efectos de reclamar dicha cobertura (art. 39.4 ET).

Los términos literales en los que el convenio excluye el ascenso, no así las diferencias retributivas, parecen admitir varias interpretaciones planteando otras tantas interrogantes al respecto. En sentido literal el precepto parece negar el derecho a ascender por esta vía –la movilidad funcional por un plazo superior al convencionalmente previsto- a aquellas categorías para cuyo desempeño se exija estar en posesión del correspondiente título o la superación de pruebas de suficiencia. Tal y como está redactado éste parece ser el motivo de exclusión resultando por tanto irrelevante que el trabajador afectado por la movilidad, por ejemplo, se encuentre en posesión del título. Más razonable parece dar una interpretación del precepto que excluya el ascenso no por la existencia de categorías en las que se requiera un título habilitante sino por la no posesión de dicho título por parte del trabajador que ha venido desempeñando trabajos de dicha categoría con ocasión de un cambio de funciones. Esta previsión, así interpretada, no es desconocida por lo demás en la negociación colectiva, no sólo de este sector. Y sobre ella se ha llegado a pronunciar el propio TS en una jurisprudencia constante y unificada.

Recuérdese en este punto, ya que el propio precepto salva en estos casos el derecho a las diferencias retributivas, la jurisprudencia a la que se acaba de aludir que distingue a efectos del reconocimiento de este derecho -y del propio ascenso- según se trate de títulos legalmente requeridos como indispensables y aquellos otros que vienen exigidos únicamente por la norma convencional. En el primero de los casos, cuando el título resulta ser un requisito legal para el desempeño de la categoría el TS viene negando el derecho a las diferencias salariales entre la categoría que ostenta el trabajador y la que

⁶⁷⁸ “La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma” (art. 6.6.3).

⁶⁷⁹ Continúa especificando el precepto que “la plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por libre designación de la empresa”.

corresponde a las funciones efectivamente realizadas⁶⁸⁰. Por el contrario, cuando el título viene exigido por el convenio su no posesión -que impide el reconocimiento de la categoría superior, según tiene dicho el TS-, “no debe privar al trabajador que válidamente ejerce dichas funciones, por encima de su categoría, a la percepción de las retribuciones correspondientes a la misma”⁶⁸¹.

Por otro lado, como se ha adelantado, el propio convenio excluye la consolidación de la categoría superior, en los términos que se ha analizado, cuando la movilidad funcional tiene lugar para sustituir a trabajadores “*por servicio militar, enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias*”, en un listado de causas que, con variaciones de tono menor, suele ser el habitual en la negociación colectiva⁶⁸². En todos estos casos el desempeño de funciones superiores se mantendrá mientras subsistan dichas circunstancias, teniendo derecho a la retribución correspondiente a la categoría superior pero no así a la consolidación de la categoría superior una vez que se superen los tres meses ininterrumpidos previstos en el convenio con carácter general (art. 6.6.3).

Al igual que sucede con la movilidad funcional para la realización de trabajos de categoría superior, la que se lleva a cabo para el desempeño de trabajos de inferior categoría -*in peius*- se admite en el Convenio nacional, como se ha visto, “*por razones del servicio*” a lo que únicamente se añade la exigencia de que concurra una “*necesidad justificada de la empresa*”. En estos casos el Convenio reconoce al trabajador afectado el derecho a conservar “*la retribución correspondiente a su categoría*”, con una previsión que recuerda a lo dispuesto para esta movilidad en el ET donde se reconoce el derecho del trabajador a mantener “*la retribución de origen*” (art. 39.3 ET).

Nada especifica el convenio sobre el alcance que deba darse al término “retribución” a efectos de su conservación por el trabajador afectado. No está de más recordar en este punto la solución jurisprudencial que excluye de esta garantía los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo, salvo que así lo establezca el convenio de “*manera clara e inequívoca*”⁶⁸³, lo que no sucede en este caso ni en el precepto referido a la movilidad funcional ni en los dedicados a regular los complementos salariales.

⁶⁸⁰ Es doctrina unificada la que señala que “la exigencia de título puede constituir no sólo requisito indispensable para la realización de una actividad profesional -en cuyo caso sólo se puede adquirir la categoría si se ostenta la titulación requerida- sino también impedimento para que puedan realizarse, aun accidentalmente, las funciones correspondientes, en cuanto la norma imperativa prohíbe el ejercicio profesional sin la debida titulación y su violación puede ocasionar infracciones de otro orden” (STS 4 de junio de 2001; Ar. 5464). Ver también, en unificación de doctrina, STS 25 de junio de 2002 (Ar. 8931) y STS 24 de julio de 2000 (Ar. 8200).

⁶⁸¹ STS 15 de noviembre de 2000 (Art. 10290), dictada en unificación de doctrina. Ver también, entre otras, en unificación de doctrina, STS 8 de febrero de 2000 (Ar. 1742); STS 21 de junio de 2000 (Ar. 5963). En estos casos “el título no constituye elemento legal necesario para ejercitar una actividad laboral, sino que su imposición por convenio colectivo tiene el designio de mantener el nivel cultural y técnico que resulte más adecuado para actividad profesional determinada” (STS 4 de junio de 2001 ya citada).

⁶⁸² La referencia al servicio militar se justifica en este caso porque el convenio se firmó a finales de 1999, con anterioridad por tanto a su suspensión desde finales del año 2001. Con todo no es extraño encontrar esta misma previsión en convenios de reciente celebración.

⁶⁸³ STS 7 de julio de 1999 (Ar. 6798), dictada en unificación de doctrina, para el TS esta exigencia se explica porque “las excepciones deben interpretarse restrictivamente y las cláusulas equívocas deben interpretarse según el artículo 1286 del Código Civil en el sentido más acorde a la naturaleza objeto del contrato, y siendo el contrato de trabajo de carácter sinalagmático es claro que las retribuciones asignadas a determinadas circunstancias concurrentes en la prestación del trabajo no deben abonarse cuando estas

Por otra parte, el derecho a conservar la retribución de su categoría decae, sin embargo, en los supuestos en los que el cambio de funciones tenga lugar por petición del trabajador, en cuyo caso “*se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado*” (art. 6.6.3). Llama la atención la falta de sintonía de esta previsión, incorporada en el apartado referido a la movilidad funcional por razones del servicio, con lo dispuesto en el mismo precepto en el apartado dedicado a los cambios funcionales por solicitud del trabajador donde, como quedó dicho, el convenio se limita a permitir a la empresa modificar el salario, previa advertencia por escrito de tal eventualidad, siendo obligatoria la modificación únicamente cuando el salario es superior al del puesto de trabajo de origen (art. 6.6.1).

Junto a las previsiones referidas a la retribución en supuestos de movilidad descendente, el Convenio nacional incluye otro conjunto de reglas reservadas para los cambios de esta naturaleza que pretenden funcionar como otras tantas garantías para los trabajadores afectados. En primer lugar, limita el Convenio este cambio de funciones a un período máximo de dos meses, limitación que se fija con la declarada finalidad de “*no perjudicar su formación profesional*”. No obstante esta loable finalidad puede dudarse de la bondad de este límite de dos meses, al menos con el carácter general con el que se encuentra previsto, cuando el legislador somete la encomienda de funciones inferiores no sólo al “*tiempo imprescindible para su atención*” sino a la concurrencia de “*necesidades perentorias o imprevisibles*” (art. 39.2 ET). A lo anterior se añade el carácter relativo con el que se incorpora el citado límite por cuanto el propio convenio permite su superación aunque sea en “*casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores*”. Debe recordarse en relación con esta última previsión que la comunicación a los representantes de los trabajadores viene exigida por la propia legislación laboral en todos los supuestos de movilidad para el desempeño de funciones inferiores (art. 39.2 ET).

Probablemente es también la finalidad de no perjudicar la formación profesional, entre otras posibles, la que subyace en otra garantía convencional reservada nuevamente a estos cambios que presenta el siguiente tenor “*evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador*”.

En relación con estas últimas previsiones puede señalarse que es efectivamente la movilidad descendente la que puede conllevar mayores riesgos de provocar perjuicios a la formación profesional, lo que puede explicar que hayan quedado ceñidas a aquélla, sin embargo, conviene no olvidar que la previsión del art. 39.3 ET según la cual “*la movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su promoción profesional*” resulta exigible para todo tipo de cambio de funciones no sólo para la movilidad que implica la encomienda de funciones de categoría inferior.

circunstancias son inexistentes”. Al excluir los complementos del puesto de trabajo no hace más que mantener el criterio jurisprudencial, recordado por la sentencia, que se había consolidado en torno al art. 39 ET en su redacción anterior a la reforma de 1994, donde constaba expresamente que “*la movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador*”. En tanto estuvo vigente el TS había interpretado esta previsión excluyendo de la expresión legal “*derechos económicos*” los complementos del puesto de trabajo al no constituir propiamente retribución salarial del trabajo ordinario sino retribuciones específicas vinculadas a concretas circunstancias. Ver también la STS 25 febrero de 1999 (Ar. 2021).

En todo caso, todas estas reglas convencionales así como la prohibición legal de recurrir al despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación del trabajador que ha quedado afectado por un cambio de funciones, que se contiene en el referido precepto estatutario, afectan a los distintos tipos de movilidad funcional y operan por previsión legal aunque, como es el caso, nada diga al respecto el Convenio estatal.

2.2.3.- Otras previsiones sobre cambios de funciones.

Frente a los silencios convencionales a los que se acaba de aludir, sí incorpora el Convenio estatal algunas otras previsiones tanto en el precepto dedicado a la movilidad funcional –y geográfica- como en otras cláusulas en lugares distintos de su articulado u que tienen la virtud de completar el régimen convencional sobre la movilidad funcional. Así, en primer lugar, la norma convencional prevé una regla especial para los trabajadores remunerados a destajo, con primas o con incentivos que den lugar a percibir complementos salariales por cantidad o calidad⁶⁸⁴. En relación con estos trabajadores el cambio de funciones queda sometido a una regulación específica –más estricta que la prevista con carácter general para el resto de asalariados incluidos en el ámbito de aplicación del convenio- que se concreta en la imposibilidad del cambio salvo que concurren causas de fuerza mayor o exigencias técnicas de la explotación y por el tiempo necesario para hacer frente a dichas circunstancias⁶⁸⁵.

El precepto regula, además, la figura de la permuta entre trabajadores, poco usual en la negociación colectiva. Se trata de permutas voluntarias, acordadas entre los propios interesados si bien su efectividad se encuentra sujeta a la decisión de la empresa en los siguientes términos: “*Los trabajadores, con destino en una misma localidad o en localidades distintas y pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida, en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias que deban ser consideradas*” (art. 6.6.4).

Junto a estas permutas propiamente tales, y fuera del apartado específicamente dedicado a la movilidad funcional, el Convenio regula aquellas otras permutas obligatorias y provisionales que se vinculan a los cambios en el puesto de trabajo reservados a la mujer embarazada, lo que hace junto con otros cambios de funciones previstos también en el convenio para esta concreta situación. A estos efectos el convenio remite a los apartados 2 y 3 del art. 26 LPRL.

⁶⁸⁴ Esta previsión se contiene en el texto vigente para los años 2009-2011, no así en el vigente para los años anteriores.

⁶⁸⁵ En concreto el tenor literal del precepto en este apartado es el siguiente: “no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la producción lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal, para trabajar a destajo y con prima, en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo” (art. 6.6.3).

Cuando en estas situaciones se proceda a la permuta la misma habrá de realizarse previa audiencia de los representantes de los trabajadores tras la cual el empresario “designará la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo”⁶⁸⁶.

En estos casos, como el Convenio se encarga de subrayar, ni la ocupación de la vacante ni la permuta supondrán perjuicio alguno para la categoría y el salario de la interesada, si bien tampoco hará surgir la obligación para el empresario de crear un nuevo puesto de trabajo, como tampoco darán lugar, en ningún caso, a la consolidación de los trabajadores afectados en los puestos de trabajo que provisionalmente ocupen, aunque la situación de interinidad supere los tres meses (art. 6.3.1), plazo éste que como se ha visto es el fijado con carácter general por el mismo convenio para reconocer el derecho a dicha consolidación una vez que resulta superado.

Finalmente contiene el Convenio nacional una previsión sobre el cambio de funciones para el personal que se encuentre en la situación especial consistente en una disminución de capacidad que traiga causa en el desarrollo de la actividad laboral. Al respecto el texto convencional presenta el siguiente tenor: “las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones”. Tienen preferencia para el cambio los trabajadores que perciban subsidios o pensiones de cuantía inferior al salario mínimo interprofesional. El Convenio fija como criterios para determinar el orden de este beneficio el de la antigüedad en la empresa y, en casos de igualdad, el del mayor número de hijos menores o incapacitados para el trabajo (art. 6.3.2).

Como puede comprobarse la cláusula convencional deja al empresario un amplio margen de decisión al quedar únicamente compelido por el convenio a procurar acomodar a estos trabajadores en trabajos adecuados a sus condiciones. Se echa en falta alguna referencia a la intervención de los representantes de los trabajadores o de la comisión paritaria en la aplicación práctica de esta previsión⁶⁸⁷.

2.3.- La movilidad funcional en la negociación estatal de la Prensa.

El Convenio nacional de Prensa Diaria dedica un único precepto a la movilidad funcional, monográficamente dedicado a la misma, en el que regula los cambios funcionales que pueden llevarse a cabo en el seno del área de actividad a la que el trabajador se encuentre adscrito⁶⁸⁸.

⁶⁸⁶ Esta regulación se encuentra en el artículo que el Convenio dedica a las que denomina “situaciones especiales” donde se incluyen también los cambios de funciones de los trabajadores con capacidad disminuida (art. 6.3).

⁶⁸⁷ Una previsión expresa que no se encuentra ni en el precepto que regula esta situación especial ni en los referidos a las atribuciones de los representantes de los trabajadores y de la comisión paritaria.

⁶⁸⁸ Art. 20.

El convenio regula en el precepto tanto la movilidad para la realización de funciones correspondientes a grupos superiores como la encomienda de tareas pertenecientes a un grupo inferior. En relación con el primer tipo de movilidad funcional nada dicen los firmantes sobre las razones que permiten al empresario decidir el cambio. El convenio se limita en esta ocasión a regular los aspectos vinculados con estos cambios a los que la negociación colectiva suele prestar una mayor atención: la retribución del trabajador afectado por el cambio y los límites máximos de realización cuya superación hacen nacer determinados derechos para el asalariado. Por lo que a la retribución se refiere, y en línea con el art. 39 ET, la cláusula convencional se limita a reconocer al trabajador el derecho a percibir la retribución correspondiente al grupo de destino y durante el tiempo en que se mantenga movilizado.

Por otro lado, los límites máximos temporales a los que queda sometida la encomienda de funciones superiores coinciden en esta ocasión con los legalmente previstos -seis meses en un año u ocho en el plazo de dos- de modo que su superación, como el mismo precepto legal permite, implica el ascenso automático del trabajador al grupo superior. Esta previsión viene acompañada de la habitual delimitación de determinados supuestos de movilidad funcional que no quedan sujetos a los referidos límites y que, en este caso, se concretan en *“la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo”*.

A diferencia de la movilidad anterior, aquélla que se lleva a cabo para la realización de funciones inferiores -más allá del propio grupo profesional- se hace depender en el convenio de la concurrencia de *“necesidades organizativas o de producción”*, en tanto que, como se sabe, el ET exige la concurrencia de razones *“técnicas u organizativas”* para el cambio de funciones que exceden del grupo o que se lleva a cabo superando categorías equivalentes (art. 39.2 ET). En consonancia, ahora sí, con el precepto estatutario el convenio especifica además que el cambio únicamente podrá mantenerse *“por el tiempo imprescindible para atender la función”*. Por otra parte, como resulta ser una constante en la práctica convencional que atiende a la movilidad descendiente, el convenio se refiere a la retribución del trabajador afectado por esta situación para señalar que corresponderá al trabajador percibir *“la retribución de su grupo de origen”*. Se trata así de una previsión que recuerda, aunque no presente una total coincidencia, a la disposición legal que reconoce al afectado en este caso el mantenimiento de su *“retribución de origen”* (art. 39.3 ET).

Quedan al margen de esta garantía los cambios de destino a un grupo inferior que tengan lugar a solicitud del trabajador -que se hace depender en el convenio de la existencia de una estructura de la empresa que lo permita-, en cuyo caso permite el convenio la asignación a éste de la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo. Los negociadores se hacen eco así de una práctica habitual, ya detectada en los sectores analizados en páginas anteriores, si bien en este caso la suerte del salario del trabajador se regula con un matiz que no suele estar presente en la negociación colectiva. La solución más extendida en estos casos consiste en atribuir al trabajador que solicita el cambio la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo, lo que no excluye, sin embargo, el pacto individual en contrario. En esta ocasión, como se ha visto, el convenio se limita a dejar abierta simplemente la posibilidad de asignar el salario correspondiente a la categoría inferior.

Junto a las previsiones referidas al salario del trabajador, habituales en los convenios que han regulado este tipo de movilidad, la cláusula convencional añade algunas previsiones que tienen como finalidad, según se indica en la misma, “evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional del trabajador”. A tal fin se prevé la rotación de los trabajadores que serán destinados al grupo inferior disponiendo lo siguiente: *“en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de un trabajador dentro de aquellos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en períodos de dos meses, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización, salvo acuerdo individual en contrario”*.

El precepto se cierra con una previsión común a todos los cambios que funciona como recordatorio de lo dispuesto en la legislación laboral –art. 39 ET- y que, sin embargo, no suele ser incorporada en la negociación colectiva. Se trata de la previsión según la cual *“de conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional”*⁶⁸⁹.

La situación de la mujer embarazada recibe una escasa atención a los efectos de los cambios funcionales de manera que el convenio se limita a prever la situación de riesgo para el embarazo, en los términos del art. 26 LPRL, disponiendo a tal efecto que *“la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”*⁶⁹⁰.

Por su parte, el Convenio estatal de la Prensa no Diaria regula la movilidad funcional en el capítulo IV junto con la movilidad geográfica. Al cambio de funciones se dedican cinco preceptos cada uno de los cuales regula, respectivamente, la movilidad funcional (art. 22), los trabajos de categoría superior (art. 23), los trabajos de inferior categoría (art. 24), los límites y garantías (art. 25) y el cambio de funciones de los trabajadores con capacidad disminuida (art. 26)⁶⁹¹.

La movilidad para la realización de trabajos de categoría superior resulta admitida en el convenio “bien en casos excepcionales de necesidad perentoria bien para sustituir a otros trabajadores en situación de IT, vacaciones, licencias o excedencias”. A estos límites causales se añade una segunda limitación desde el momento en que el precepto únicamente admite el cambio en estos casos para la realización de “trabajos de categoría inmediata superior”, quedando por tanto excluidos los cambios funcionales ascendentes que superen dicha categoría (art. 23).

⁶⁸⁹ No suele ser habitual encontrar este recordatorio de la prohibición legal en los niveles inferiores de negociación.

⁶⁹⁰ Esta previsión se encuentra en el precepto dedicado a la “protección de la vida familiar” (art. 42).

⁶⁹¹ El convenio regula además la figura de la permuta en el precepto dedicado a los traslados para los casos en los que los trabajadores permutantes presten servicio en localidades distintas (art. 21).

El período de tiempo en el que el trabajador puede permanecer en esta situación se limita convencionalmente, con carácter general, a un período de seis meses en un año. Únicamente se excepcionan de esta regla los cambios de funciones que obedecen a la sustitución de otros trabajadores en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo -no así por sustitución en casos de vacaciones, licencias o excedencias que el precepto también menciona-, en cuyo caso podrá tener una duración igual a la del período de la baja. La superación del tope máximo produce automáticamente la consolidación del ascenso profesional y económico del trabajador.

Llama la atención que el convenio se separe en parte de lo que suele ser la tónica habitual en estos casos y que pasa por ampliar el período temporal para la realización de funciones de superior categoría hasta hacerlo coincidir con el tiempo en que se mantiene la situación del trabajador sustituido en todos los casos de sustitución citados expresamente por la propia cláusula convencional.

La retribución del trabajador afectado por la movilidad funcional ascendente se hace coincidir con la correspondiente a la categoría que efectivamente se desempeña a lo que se añade la siguiente matización: *“sin que, en caso alguno, las diferencias retributivas que se produzcan puedan absorberse por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos retributivos”*.

La movilidad funcional para la realización de trabajos de categoría inferior se admite en el convenio en los siguientes términos (art. 24): *“por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación por escrito a la representación sindical, se podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de un grupo profesional inmediatamente inferior al que esté adscrito, siempre que sea dentro de su área de actividad, conservando la retribución correspondiente a su grupo profesional y nivel salarial de origen”*.

La lectura del precepto suscita algunas cuestiones entre las que pueden resaltarse las que siguen. En primer lugar, causa extrañeza que los cambios de funciones a los que el precepto se refiere sean aquéllos que tienen lugar dentro del mismo grupo profesional, sin que los negociadores presten atención alguna a los que exceden del mismo, y que, sin embargo, se hagan depender de la existencia de necesidades justificadas, requisito este último más propio de los cambios que se llevan a cabo más allá del propio grupo profesional. En segundo lugar, el encuadre de los cambios descendentes dentro de las fronteras del grupo profesional casa mal con el resto de previsiones con las que el precepto completa el régimen jurídico de esta movilidad “intragrupa” y que son más propias de los supuestos de movilidad funcional que exceden del grupo profesional o que se llevan a cabo superando categorías profesionales equivalentes. Tal sucede cuando el convenio limita temporalmente la realización de funciones inferiores a un máximo de un mes con la finalidad declarada de no causar perjuicios a la formación profesional del trabajador afectado; de modo que sólo en casos excepcionales, que además deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, el convenio permite que este límite temporal sea superado. O bien cuando se dispone igualmente que el empresario no podrá reiterar la realización de estos trabajos a un mismo trabajador en un período inferior a seis meses. El precepto se cierra haciendo referencia a la realización de funciones de categoría inferior a petición del trabajador para disponer, como viene siendo habitual en la negociación colectiva, que en tales

casos se asignará al trabajador la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

El artículo 25 fija como limita a la movilidad funcional la idoneidad profesional entendiendo que concurre la misma cuando “la capacidad para la nueva tarea se desprenda de la antes realizada, o cuando el trabajador tenga el nivel de formación y experiencia requeridos”. En caso contrario corresponderá a la empresa dotar al trabajador de la formación exigida por el nuevo puesto. El mismo precepto recuerda la imposibilidad de alegar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida en los supuestos de realizar funciones distintas de las habituales a consecuencia de un cambio funcional de cualquier tipo.

Los trabajadores con capacidad disminuida son objeto de atención particularizada con el fin de garantizarles un puesto de trabajo compatible con la invalidez declarada con ocasión de una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando en la empresa. Estos trabajadores tendrán derecho a percibir la retribución íntegra correspondiente al nuevo puesto de trabajo “sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social”⁶⁹².

El Convenio presta también atención a la situación de la mujer embarazada aunque no en el capítulo dedicado a la movilidad geográfica y funcional sino en el que regula los permisos, licencias y excedencias (capítulo VII). En esta materia la cláusula convencional presenta una redacción que recuerda en mucho las previsiones que se contienen en el Convenio nacional de Artes Gráficas. De este modo, el precepto reconoce una serie de derechos a “*la mujer embarazada, con independencia de su estado civil, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente, como penoso o peligroso para su embarazo, tales como Pantallas de grabación, pegamentos, etc.*”. Estos derechos son los siguientes: preferencias para ocupar una vacante que se produzca en un puesto sin riesgo por el tiempo que dure dicho estado; o la permuta de su puesto de trabajo manteniendo su categoría y salario, en idénticos términos de duración y provisionalidad previa solicitud de la embarazada y siempre que exista posibilidad para la empresa. El Convenio cierra la regulación de esta situación señalando que “*en caso de no poder realizar esta permuta, la empresa designará la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará al anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo*”⁶⁹³.

3.- LA MOVILIDAD FUNCIONAL EN ÁMBITOS INFERIORES DE NEGOCIACIÓN.

3.1- En los convenios de Papel.

En el sector del Papel es posible encontrar convenios en los restantes ámbitos de

⁶⁹² Art. 26.

⁶⁹³ Art. 51.

negociación que reproducen, prácticamente de forma literal, algunas de las previsiones del Convenio nacional. Así ha sucedido, por ejemplo, en el Convenio de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa, que regula la movilidad ascendente y la descendente en los mismos términos en los que han quedado previstas en el Convenio estatal de sector, con escasas variaciones⁶⁹⁴; o incluso en la negociación de empresa donde puede encontrarse un calco de este último convenio tanto en la regulación de estos dos tipos de movilidad funcional como por lo que se refiere al tratamiento de los trabajadores con capacidad disminuida⁶⁹⁵. Por lo demás, los convenios que no incorporan a sus textos la regulación convencional estatal, en sus propios términos y en bloque, sí suelen contener disposiciones sobre aspectos concretos del cambio de funciones que pueden encontrarse literalmente en el Convenio nacional, incluso a veces se ha detectado la influencia en estos niveles del Convenio nacional del Sector de Artes Gráficas. Destacan a estos niveles inferiores las siguientes previsiones.

Por lo que se refiere a la movilidad ascendente, también en estos ámbitos de negociación suele reducirse los períodos máximos previstos en el art. 39.3 ET para la realización de funciones de categoría superior. Así, por ejemplo, frente a los seis meses en un año y ocho durante dos previstos en la norma estatutaria pueden encontrarse en estos convenios límites máximos de tres meses ininterrumpidos, en línea con el Convenio nacional⁶⁹⁶; tres meses ininterrumpidos o cuatro alternos⁶⁹⁷; dos meses ininterrumpidos o cuatro alternos dentro del año natural⁶⁹⁸.

La superación de estos límites máximos implica, como regla general, el nacimiento para el trabajador de una serie de derechos de mayor o menor intensidad. En no pocos casos se reconoce al trabajador afectado el derecho a consolidar la categoría superior en términos parecidos cuando no idénticos a los previstos en el Convenio nacional⁶⁹⁹. Son escasos los textos convencionales que tras fijar los límites máximos no prevén consecuencia alguna en casos de su eventual superación, de forma que tales topes máximos parecen funcionar como límites absolutos que no pueden ser sobrepasados en ningún caso más que como límites cuya superación puede llegar a permitir al trabajador reclamar incluso el ascenso⁷⁰⁰.

Al igual que se sucede en la negociación del sector de artes gráficas, tal y como se verá más adelante, los límites máximos fijados por los convenios del sector del papel suelen venir acompañados de un conjunto de excepciones que permiten ampliar el tiempo en el

⁶⁹⁴ Artículos 42 y 43.

⁶⁹⁵ Como sucede con el Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias” cuya numeración coincide también con el nacional (arts. 8.1 a 8.3).

⁶⁹⁶ Como dispone el art. 12 del Convenio Daniel Aguiló Panisello de Sevilla y el art. 12 del Convenio Daniel Aguiló Panisello de Zaragoza; o el art. 8.2 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”.

⁶⁹⁷ Art. 42 del Convenio de Guipúzcoa.

⁶⁹⁸ Art. 57 del Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa”.

⁶⁹⁹ Como sucede en el Convenio de Guipúzcoa (art. 42); o el art. 8.1 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”. En parecidos términos el Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa” reconoce el derecho a consolidar la categoría superior “siempre que lo permitan las normas establecidas para los ascensos” en el propio convenio (art. 57).

⁷⁰⁰ Tal parece ocurrir con el art. 29 del convenio de la empresa “Smurfit” (Iurreta).

que el trabajador puede desempeñar trabajos de categoría superior sin que nazca el derecho a consolidar la categoría superior. Estas circunstancias -que se repiten tanto en los convenios del sector de Artes Gráficas como en el propio Convenio nacional del sector del Papel- suelen ser, como se recordará, la sustitución de trabajadores normalmente por los siguientes motivos: enfermedad, embarazo, accidente de trabajo, licencias, vacaciones, excedencias e, incluso, el servicio militar⁷⁰¹. Llama la atención la amplitud con la que se pronuncia al respecto algún convenio que incorpora en este punto un listado abierto de situaciones excepcionales⁷⁰².

En todos estos supuestos los convenios reiteradamente señalan que el cambio de funciones subsistirá mientras lo hagan las circunstancias que lo motivaron así como que dicho cambio únicamente llevará aparejado el derecho a percibir las diferencias económicas correspondientes. Sólo en alguna ocasión se ha completado esta previsión con una suerte de “excepción de la excepción” de forma que, tras excluir el derecho a consolidar el puesto de trabajo, cuando el cambio de funciones se debe a la sustitución de trabajadores por las circunstancias listadas en la cláusula, se dispone que determinadas suplencias, si bien no conllevarán la referida consolidación, “darán lugar, a los seis meses de iniciada, a que se ponga en marcha el mecanismo de ascenso previsto” en el propio convenio⁷⁰³.

Del tratamiento que estos convenios realizan de los cambios de funciones de carácter descendente pueden destacarse las siguientes prácticas negociales.

Junto a convenios que permiten este *ius variandi in peius* en casos de “necesidad” sin ulterior matización, en línea con lo previsto en este punto en el Convenio nacional⁷⁰⁴, conviven otros textos convencionales que han procedido a una mayor delimitación causal de estos cambios funcionales. Así en ocasiones, no muy frecuentes por otro lado, el convenio somete este tipo de movilidad funcional a la concurrencia de “necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles”⁷⁰⁵ recordando así a lo dispuesto en el propio art. 39.2 ET. En el lado opuesto se encuentran los convenios que llevan a cabo una delimitación negativa de estos cambios funcionales excluyendo de la consideración de trabajos de categoría inferior los realizados para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres utilizadas en el desempeño del trabajo por considerarse una labor propia de las funciones del trabajador⁷⁰⁶.

⁷⁰¹ Así, entre otros, el Convenio “Pastas, Papel y Cartón” de Guipúzcoa incluye el “servicio militar, incapacidad laboral transitoria (sic), invalidez provisional, vacaciones, licencias y excedencias” (art. 42); o el Convenio “Sarrió Papel y Celulosa” que incluye las sustituciones por incapacidad transitoria, maternidad, invalidez provisional, vacaciones, licencias o excedencias cuya concesión sea obligatoria para la empresa (art. 57).

⁷⁰² Es el caso del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza) que excepciona los casos de sustitución por “embarazo, incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, licencias, excedencias, etc.” (art. 12).

⁷⁰³ Como se dispone en el Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa” para los supuestos de suplencias originadas por incapacidad temporal derivada de enfermedad (art. 57).

⁷⁰⁴ Art. 43 del Convenio de Guipúzcoa; art. 8.2 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”. De “necesidad justificada” habla el Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza) en su artículo 12.

⁷⁰⁵ Art. 30 del Convenio de la empresa “Smurfit” (Iurreta).

⁷⁰⁶ Art. 43 del Convenio de Guipúzcoa; Art. 8.3 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”; art. 58 del Convenio “Sarrió Papel y Celulosa”.

También pueden encontrarse cláusulas convencionales que prestan atención al elemento temporal de estos cambios funcionales. Algunas de ellas, de forma en gran parte coincidente con lo dispuesto al respecto en el Convenio nacional fijan un límite máximo especialmente generoso, en algunos casos de dos meses, o, generalmente, de tres que además pueden ser superados, si bien sólo en caso de extrema necesidad, previa autorización y con la intervención de los órganos de representación de la empresa⁷⁰⁷.

Igualmente en línea con lo previsto en el Convenio nacional, y con la práctica convencional del sector de Artes Gráficas, los convenios de niveles inferiores suelen hacer mención expresa a la conservación de la retribución correspondiente a la categoría del trabajador –en conexión con lo previsto en el art. 39.3 ET- dejando al margen de esta garantía, sin embargo, los cambios de funciones que tienen lugar a petición del propio trabajador, en cuyo caso la tónica general pasa por asignar al trabajador afectado el salario correspondiente al trabajo efectivamente realizado⁷⁰⁸.

Menos frecuentes son los convenios que dan entrada a los representantes de los trabajadores o a la comisión paritaria en los preceptos específicamente dedicados a la movilidad funcional. Así, al margen de la participación de los órganos de representación cuando se pretende ampliar el plazo para la realización de funciones inferiores, a la que ya se ha hecho referencia, es ciertamente difícil encontrar previsiones en este sentido. Un ejemplo aislado puede encontrarse cuando el convenio, con carácter previo a toda movilidad funcional, dispone que el trabajador afectado por el cambio “siempre y cuando lo solicite, podrá ser asistido o asesorado por los representantes legales”⁷⁰⁹, o bien cuando se prevé la información a los representantes de los trabajadores sobre la conveniencia del cambio “siempre que sea posible”⁷¹⁰. En algún texto convencional, la regulación de los diversos supuestos de movilidad funcional se acompañan de una cláusula en virtud de la cual las modificaciones funcionales no previstas expresamente en el convenio quedan sujetas a lo que en su caso disponga el acuerdo que pueda alcanzarse en la comisión paritaria⁷¹¹.

En este sector parecen tener más predicamento que en los restantes que aquí se analizan las previsiones convencionales que hacen referencia expresa a la formación profesional de los trabajadores afectados por los cambios funcionales. Así, por ejemplo, algunos convenios reproducen la previsión del Convenio nacional donde se menciona

⁷⁰⁷ Precisándose la autorización de la autoridad laboral y previo informe de la representación unitaria si se prolonga más de tres meses (art. 42 del Convenio de Guipúzcoa) o más de dos (art. 58 del Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa); la autorización de la Jurisdicción competente y previo informe de la representación unitaria si se superan los tres meses (art. 8.3 del Convenio “Celulosas de Asturias); o disponiéndose únicamente la información a esta última representación también al prolongarse durante más de dicho plazo (art.12 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello”, Zaragoza y del Convenio de la misma empresa en Sevilla).

⁷⁰⁸ Como sucede en el Convenio “Pastas, Papel y Cartón” de Guipúzcoa (art. 43); en el art. 8.2 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”; o en el art. 58 del Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa”.

⁷⁰⁹ Art.12 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza).

⁷¹⁰ Art.12 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello (Sevilla).

⁷¹¹ Art.12 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello (Sevilla). El convenio de esta empresa en el centro de trabajo de Zaragoza remite para estos cambios de funciones a lo dispuesto en el artículo 41 ET (art. 12).

expresamente la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral cuando el trabajador se considera perjudicado en su formación profesional o menoscabado en su dignidad⁷¹². En tanto que otros textos convencionales se refieren expresamente a la finalidad de no perjudicar la formación profesional del trabajador cuando proceden a limitar la movilidad descendente⁷¹³.

3.2.- La movilidad funcional en los ámbitos inferiores de negociación en el sector de Artes Gráficas.

La negociación en materia de movilidad funcional en los niveles inferiores del sector de Artes Gráficas suele presentar una básica homogeneidad entre los distintos convenios y, a su vez, con las propias previsiones del Convenio nacional. Ello no impide, sin embargo, que junto con previsiones que suelen reiterarse en los convenios suscritos en los distintos niveles, y que apenas presentan variaciones entre sí, se encuentren otras de frecuencia menor algunas de las cuales son dignas de resaltar por lo que tendría de deseable su mayor presencia en la práctica convencional.

En primer lugar, el grueso de previsiones del Convenio nacional han sido seguidas en algunos de los convenios autonómicos y de ámbito provincial que han sido suscritos en este sector, aunque no falta algún convenio de estos niveles territoriales inferiores que no contiene regulación alguna sobre la materia⁷¹⁴. En algún caso el texto convencional contiene una reproducción prácticamente literal de gran parte de las previsiones del convenio estatal sobre esta materia, como ha sucedido con el Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa⁷¹⁵; o, en menor medida, con el Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia⁷¹⁶. Este mimetismo en la práctica convencional ha dado lugar a un tratamiento especialmente minucioso y extenso del cambio de funciones también a estos niveles, como minucioso y pormenorizado resulta ser la regulación del Convenio nacional sobre esta materia.

En otras ocasiones, el convenio contiene una regulación que mantiene en sustancia sólo algunas de las previsiones incluidas en la negociación estatal de sector con ligeras variaciones de redacción, tal ha sido el caso del Convenio Gallego de Editoriales que regula la movilidad funcional a solicitud del trabajador, los cambios efectuados mediante acuerdo entre el empresario y el trabajador, los que tienen lugar dentro de la misma categoría, las permutas voluntarias, así como los que traigan su causa en una reducción de la plantilla de la empresa, de forma en gran parte coincidente con el

⁷¹² Art. 43 del Convenio de Guipúzcoa; art. 8.3 del Convenio de la empresa “Celulosas de Asturias”; art. 58 del Convenio de la empresa “Sarrió Papel y Celulosa”, entre otros.

⁷¹³ Art. 12 del Convenio de la empresa “Daniel Aguiló Panisello” (Zaragoza), que añade además: “se evitará reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador”

⁷¹⁴ Así sucede con el Convenio de Navarra que remite para lo no previsto en su texto al Convenio Estatal de Artes Gráficas, al ET y a las demás leyes de aplicación (disposición final única).

⁷¹⁵ En efecto, los arts. 40 a 44 de este convenio son una reproducción prácticamente literal del art. 6.6 del Convenio Estatal.

⁷¹⁶ Cuyo artículo 6.7 supone un calco del art. 6.6 del Convenio nacional salvo en lo que se refiere a la movilidad funcional para la realización de funciones de categoría superior, que regula de forma distinta, y la incorporación de la figura de la polivalencia no regulada en el estatal.

Convenio nacional ⁷¹⁷. El convenio se separa sin embargo de este último texto en materias tan principales como la movilidad funcional ascendente y la movilidad para realizar funciones de inferior categoría en relación con las cuales los firmantes se han limitado a remitir a lo previsto en el ET.

Del mismo modo suele ser habitual que estos convenios incluyan entre las facultades de la empresa, en sintonía con lo previsto en el Convenio nacional, “la movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción”, previsión a la que se añade, también en términos idénticos a los empleados por el estatal que “en todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación”⁷¹⁸.

Frente a este básico paralelismo entre la regulación convencional estatal de sector y la negociación de ámbitos territoriales inferiores, que se ha traducido en un fiel seguimiento de gran parte de las previsiones del Convenio nacional, la reproducción más o menos fidedigna de las previsiones del Convenio nacional se diluye en gran medida en los convenios de ámbito empresarial que regulan esta materia. De hecho, en estos ámbitos de negociación se advierte una mayor heterogeneidad en la regulación de los cambios de funciones no sólo en relación con el Convenio nacional sino también en los distintos convenios de empresa entre sí.

De aquellas previsiones convencionales que regulan la movilidad funcional en los niveles inferiores de negociación se han querido resaltar las que presentan un mayor interés por una u otra razón, prestando especial atención a aquéllas que se separan de lo dispuesto en el Convenio nacional.

En primer lugar, destacan las previsiones convencionales por las que se determina qué debe entenderse por movilidad funcional a los efectos de la aplicación del régimen convencional de que se trate y aquellas otras que delimitan, en mayor o menor medida, las posibilidades de recurrir a los cambios de funciones tanto desde una perspectiva causal como temporal.

Así algunos convenios han optado por una definición de la movilidad funcional más parca que la prevista en el Convenio nacional y, sin embargo, de una mayor corrección por cuanto no dan lugar a la confusión que esta última plantea y a la que se ha hecho referencia con anterioridad. Ejemplo de lo que se viene diciendo lo constituye el convenio Gallego de Editoriales, según el cual, “*se entiende por movilidad funcional el cambio de funciones del trabajador en el seno de la empresa*” (art. 6.9). Por otra parte, resulta igualmente digna de resaltar la previsión del referido convenio por la que los firmantes del convenio muestran una clara y expresa preferencia por la movilidad funcional que se lleva a cabo por acuerdo entre el trabajador y la empresa (art. 6.9) frente a las decididas unilateralmente por el empresario.

Llama la atención, por otro lado, la aparente amplitud con la que algunos convenios admiten la movilidad funcional llegando a disponer que “*se acuerda para todo el*

⁷¹⁷ El convenio, como sucede con el suscrito a nivel estatal, regula esta materia en un precepto de gran amplitud (artículo 6), único que integra el capítulo titulado “del personal” donde se regulan además otro conjunto de materias (clasificación, situaciones especiales, ingresos...).

⁷¹⁸ Art. 5.8 del Convenio de Bizkaia; art. 19 del Convenio de Guipúzcoa.

*personal de la empresa la más amplia movilidad funcional, tal como viene siendo habitual, otorgando a la Dirección plenas facultades para la organización del trabajo por máquinas, secciones, etc.*⁷¹⁹. En alguna ocasión una previsión parecida viene acompañada y matizada, sin embargo, desde la misma cláusula convencional, al someter dicha movilidad a los límites legales y convencionales previstos al respecto⁷²⁰.

Un tratamiento especialmente generoso del cambio de funciones se encuentra también en algún convenio en el que, sin contener en su articulado cláusula alguna dedicada a la movilidad funcional, se señala que *“con absoluto respeto a la categoría y el sueldo alcanzado, todos los trabajadores realizarán las funciones que les sean encomendadas dentro de su jornada laboral, aunque correspondan a categorías distintas”*⁷²¹.

Por otro lado y aunque lo habitual consiste en no precisar las razones o causas que permiten llevar a cabo un cambio de funciones, limitándose a incluir una genérica referencia a “razones del servicio” o “necesidades del servicio”, que deben ser justificadas para el caso de la realización de funciones de inferior categoría⁷²², o a “exigencias del trabajo”⁷²³, no faltan convenios en estos niveles inferiores de negociación que han precisado con un mayor nivel de detalle el elemento causal. En ocasiones el convenio se limita a reproducir algunas de las exigencias legales, como sucede cuando la cláusula convencional somete el cambio para la realización de funciones de inferior categoría a la concurrencia de “necesidades perentorias o imprevisibles”⁷²⁴. En otras, sin embargo, se aparta de dichas previsiones como sucede cuando se alude a “causas justificadas de producción, funcionales u organizativas”⁷²⁵, en lugar de a las razones “técnicas u organizativas” –no así las económicas o de

⁷¹⁹ Art. 11 del Convenio de la empresa “Gráficas Estella” de Villatuerta.

⁷²⁰ Como sucede en el convenio de la empresa “Rotativas de Estella”, en cuyo artículo 11 se dispone: “se acuerda para todo el personal de la Empresa la movilidad funcional otorgando a la Dirección plenas facultades para la organización del trabajo por máquinas, secciones, turnos de trabajo y vacaciones, con sujeción a los límites fijados en el propio Convenio y a los límites fijados en el artículo 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores”. O, en menor medida, en el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” cuyo precepto dedicado a la movilidad funcional comienza señalando que “las partes negociadoras acuerdan establecer la movilidad para todo el personal de la Empresa con objeto de lograr el mejor aprovechamiento de sus recursos humanos” previsión que se acompaña con la necesidad de que concurran causas justificadas de producción, funcionales u organizativas (art. 52).

⁷²¹ Tal es el tenor de la disposición adicional primera del Convenio de la empresa “Terrasa”. En otro lugar del convenio se dispone que “Los distintos cometidos asignados a cada categoría son meramente informativos, estando obligado todo trabajador de la empresa a ejecutar cuantos actos y operaciones se le ordenen, dentro de sus generales cometidos, conservando íntegramente la retribución correspondiente a su categoría” (art. 13). El convenio, que no regula en su articulado de forma detallada la movilidad funcional remite con carácter supletorio y para todo lo analógicamente aplicable al Convenio nacional.

⁷²² En sintonía con lo dispuesto en el Convenio nacional. Así, por ejemplo, art. 43 del Convenio de Guipúzcoa; art. 6.7 Convenio de Bizkaia; el Convenio para el Personal laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda (art. 48); o el Convenio de Empresas Comerciales y de Servicios de Cataluña (art. 15).

⁷²³ Como dispone para la realización de trabajos de categoría inferior el Convenio de la empresa “Impresión de Prensa y Revista” que refiere además al carácter transitorio, urgente y no reiterativo del cambio (art. 13).

⁷²⁴ Art. 48 del Convenio para el Personal laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda.

⁷²⁵ Art. 52 del Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier”.

producción⁷²⁶ - contempladas en el art. 39.2 ET para la realización de funciones que superan el grupo o las categorías profesionales equivalentes.

En relación con el elemento temporal de los cambios funcionales que, desde la ley, quedan sujetos al “tiempo imprescindible” (art. 39.2 ET), y sin perjuicio de lo que se dirá en relación con la movilidad funcional ascendente, no son frecuentes los convenios que delimitan este extremo en relación con el encargo de funciones inferiores, sólo en alguna ocasión se realiza esta delimitación, en términos no del todo coincidentes con el precepto legal como sucede cuando la movilidad descendente se admite “siempre con carácter transitorio, urgente y no reiterativo”,⁷²⁷. Algunos convenios han optado por fijar un tope máximo anual que no puede ser superado en el desempeño de este tipo de funciones⁷²⁸.

Tampoco es habitual encontrar convenios que sometan estos cambios a unos requisitos más estrictos que los que han quedado previstos en el ET en relación con el elemento causal. Como un ejemplo aislado de este modo de proceder puede citarse la previsión convencional en la que la posibilidad de recurrir a los cambios para la realización de tareas de categoría superior se hace depender de la concurrencia de “*casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, nunca por plazo superior a tres meses*”, trasladando así la exigencia de la “perentoria necesidad” que el art. 39.2 ET reserva a la encomienda de funciones inferiores a estos otros supuestos donde las funciones asignadas pertenecen a una categoría superior⁷²⁹. Cosa distinta será la valoración que merezca un precepto que, con carácter general, y con la finalidad declarada de limitar la duración del cambio de funciones, fija un plazo de tres meses para hacer frente a lo que el mismo precepto califica como casos excepcionales de corta duración.

En segundo lugar, también en estos niveles inferiores de negociación se encuentran convenios que regulan algunos aspectos privativos de la movilidad funcional ascendente entre los que destacan, por su frecuencia, la limitación temporal del cambio, las consecuencias de su superación y la retribución de los trabajadores afectados por una modificación de este tipo.

Así, no faltan convenios en estos niveles que han modificado los límites máximos de tiempo legalmente previstos y cuya superación dan derecho al trabajador bien a solicitar el ascenso bien a reclamar la cobertura de vacantes del puesto de trabajo al que corresponden las funciones. De esta forma se alinean con el Convenio nacional aunque no siempre los plazos máximos previstos en estos convenios coinciden con el límite fijado en este último que, como se recordará, ha quedado fijado en tres meses ininterrumpidos.

⁷²⁶ Que sin embargo sí aparecen listadas junto a las anteriores, como se sabe, en otros preceptos (arts. 40,41 47 y 51 ET).

⁷²⁷ Art. 13 del Convenio de la empresa “Impresión de Prensa y Revista”.

⁷²⁸ Así sucede en el art. 48 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda que fija el límite en “un mes, dentro del mismo año”.

⁷²⁹ Estos requisitos se exigen, por ejemplo, en el Convenio de Artes Gráficas de Bizkaia (art. 6.7).

En estos niveles inferiores de negociación, y junto a los convenios que mantienen los seis meses durante un año y ocho meses durante dos años a los que se refiere el art. 39.4 ET⁷³⁰, se localizan algunos textos que han limitado el desarrollo de funciones superiores a un período inferior al legalmente previsto. Así, por ejemplo, se han fijado como límites los tres meses ininterrumpidos en el período anual, si bien manteniendo los ocho meses en dos años⁷³¹.

La superación de los límites legal o convencionalmente previstos no siempre conlleva consecuencias idénticas en los distintos convenios. En algunas ocasiones los negociadores prevén la consolidación de la categoría en los mismos términos y con los mismos condicionantes con los que lo hace el Convenio nacional⁷³². En otras, sin embargo, la norma convencional anuda a la superación de los plazos máximos consecuencias distintas a la referida consolidación condicionada. Así, por ejemplo, algunos convenios del sector reconocen el ascenso de forma automática y sin ulteriores requisitos⁷³³, o bien la posibilidad del trabajador afectado de reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada⁷³⁴, sin que falten normas convencionales que han optado por prever un sistema de cobertura de vacantes, en lugar de reconocer al trabajador la facultad de reclamar el ascenso, o por remitir al procedimiento de provisión de vacantes previsto en el convenio⁷³⁵.

Conviene no perder de vista que estos límites máximos suelen venir acompañados de una serie de excepciones que tienen la virtualidad de ampliar el tiempo en el que el trabajador puede desempeñar trabajos de categoría superior sin que resulte facultado por ello para solicitar la cobertura de vacante o el ascenso. En todos estos casos, como especifican algunos convenios, el cambio de funciones subsistirá mientras lo hagan las circunstancias que lo motivaron teniendo únicamente consecuencias económicas. Estas circunstancias suelen presentar una gran homogeneidad tanto entre los convenios de ámbito inferior como en relación con el Convenio nacional, reiterándose básicamente el mismo listado de situaciones con algunas variaciones de tono menor. Estas circunstancias se circunscriben básicamente a la sustitución de trabajadores de la

⁷³⁰ Se limitan a reproducir los máximos legales referidos, por ejemplo, el art. 48 del Convenio para el Personal laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda; o el art.13 del Convenio de la empresa “Impresión de Prensa y Revistas”. Algunos convenios fijan como único límite los seis meses en un año previsto en el ET, como sucede, por ejemplo, con el convenio de la empresa “Gráficas Estella” de Villatuerta (art. 11).

⁷³¹ Art. 15 Empresas Comerciales y de Servicios de Cataluña.

⁷³² Lo que sucede, por ejemplo, en el Convenio de Guipúzcoa que, como ha quedado dicho, no hace más que reproducir la regulación que de esta materia se contiene en el Convenio nacional.

⁷³³ Como ejemplo puede citarse el Convenio de la empresa “Gráficas Estella” de Villatuerta donde se reconoce al trabajador que supere el máximo previsto en el convenio, seis meses en un año, a consolidar la categoría superior, salvo si se trata de sustituir a trabajadores en determinados supuestos (art. 11).

⁷³⁴ Art. 13 del Convenio de la empresa “Impresión de Prensa y Revistas” en el que se hace referencia, sin embargo, a la posibilidad de que el ascenso no proceda legal o convencionalmente, supuesto en el cual “tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice”.

⁷³⁵ Como sucede en el Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda donde se añade la siguiente previsión: “a los efectos del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes previstos en este convenio serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional” (art. 48).

empresa normalmente por los siguientes motivos: enfermedad, embarazo, accidente de trabajo, licencias, vacaciones, excedencias e, incluso, el servicio militar⁷³⁶.

Siendo la anterior la práctica convencional más extendida en los distintos niveles de negociación en relación con este concreto aspecto del cambio de funciones, constituyen una rareza los textos convencionales que permiten aún en estos casos la consolidación de la categoría inicialmente excluida a falta de reincorporación del sustituido y una vez transcurrido un determinado período de tiempo. Una previsión de este tipo se ha localizado, por ejemplo, en el convenio de la empresa “Rotativas de Estella” donde, tras excluir de la consolidación los casos de sustitución por enfermedad, embarazo, maternidad o adopción, accidente de trabajo, licencias y excedencias, se dispone que “*si el trabajador sustituido no se reincorporase a su puesto de trabajo por cualquier motivo, y el sustituto continuase en el puesto tres meses más, consolidará la categoría, si pasados esos tres meses, llevase desempeñando el puesto seis meses ininterrumpidos*” (art. 11).

Por lo que respecta a las consecuencias que los cambios para la realización de funciones superiores producen en el salario de los trabajadores afectados por estas situaciones los convenios suelen limitarse a reconocer al trabajador el derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realiza, en línea con lo dispuesto en el art. 39.3 ET⁷³⁷. En ocasiones se hace constar de forma expresa que dicho derecho comienza desde el primer día en que el trabajador desarrolla las funciones de categoría superior⁷³⁸.

En tercer lugar, también pueden resaltarse algunas previsiones del tratamiento que estos convenios realizan de algunos extremos de la movilidad funcional descendente como las que a continuación se señalan.

Puede comenzarse señalando que son escasos los convenios que contienen previsiones de cara a la protección de la formación profesional y a la dignidad de los trabajadores afectados, algunos de los cuales lo hacen además de forma similar cuando no idéntica a lo previsto en el Convenio nacional. Así no faltan convenios en los que este cambio de funciones se encuentra sometido a una limitación temporal expresa con la finalidad declarada de evitar que el cambio perjudique la formación profesional de los trabajadores⁷³⁹; o bien, y con la misma finalidad, se deja constancia de la conveniencia

⁷³⁶ Así, por ejemplo, el Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa lista las mismas circunstancias que las enumeradas en el Convenio nacional: servicio militar, enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias (art. 44); en tanto que el Convenio de la empresa “Rotativas de Estella” se refiere a los supuestos de sustitución por enfermedad, embarazo, maternidad o adopción, accidente de trabajo, licencias o excedencias (art. 11).

⁷³⁷ Entre otros, así se dispone en el art. 44 del Convenio de Guipúzcoa.

⁷³⁸ Art. 11 del Convenio de la empresa “Rotativas de Estella”. En algunos convenios la retribución del personal afectado por estos cambios funcionales se regula únicamente en los preceptos dedicados a los complementos salariales, como sucede en el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” donde puede leerse la siguiente previsión: “en las situaciones que proceda conceder un plus por eventuales funciones superiores, éste se aplicará por horas a todos los trabajadores, sin excepción” (art. 50).

⁷³⁹ Con esta finalidad los Convenios de Guipúzcoa (art. 44) y de Bizkaia (art. 6.7) fijan un plazo máximo de dos meses para esta clase de movilidad funcional, reproduciendo en sus propios términos la previsión del Convenio nacional.

de no reiterar el encargo de este tipo de trabajos a un mismo trabajador⁷⁴⁰. En alguna ocasión es el propio convenio el que dispone los cambios funcionales que no podrán ser considerados vejatorios para el trabajador afectado⁷⁴¹.

Al igual que sucede en relación con la movilidad funcional ascendente, los convenios que regulan el *ius variandi in peius* suelen prestar atención a la retribución de los trabajadores afectados. En línea con la garantía prevista en el art. 39 ET los convenios suelen hacer constar expresamente en su texto que en estos casos el trabajador afectado conservará “*la retribución propia correspondiente a su categoría*”⁷⁴².

Mención aparte merece el tratamiento que algunos convenios realizan de la movilidad funcional de trabajadores que se encuentran en situaciones especiales de forma diversa al tratamiento que estas últimas reciben por parte del Convenio nacional⁷⁴³. Es el caso del cambio de funciones de la mujer embarazada que, en algún convenio de los analizados, se regula como sigue: “*toda mujer embarazada, previo informe del médico de empresa, o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de su puesto de trabajo a otro más cómodo si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original. En este supuesto la Dirección de la empresa, junto con el Comité de Empresa y la Sección Sindical en su caso, designarán a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo. Los trabajadores designados para estas situaciones lo serán rotativamente en cada caso*”⁷⁴⁴.

También los convenios negociados en estos niveles suelen prestar una especial atención a los trabajadores con capacidad disminuida a efecto de los cambios de funciones, a veces reproduciendo nuevamente lo dispuesto al respecto en el Convenio nacional en todo o en parte⁷⁴⁵, o en ocasiones, con una mayor amplitud y generosidad que este

⁷⁴⁰ Como sucede, de nuevo, en el art. 6.7 Convenio Artes Gráficas de Bizkaia; o en el art. 44 del Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa.

⁷⁴¹ Así lo hace el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” en cuyo artículo 52 se dispone lo siguiente: “No supondrá menoscabo ni vejación para el trabajador efectuar trabajos accidentales de categoría inferior que estén íntimamente relacionados con su propia función. Entre tales trabajos quedan comprendidos la limpieza de máquinas o aparatos a su cargo en aquellas partes que requieran un conocimiento o cuidado superior al que se pueda exigir a los subalternos o aprendices, en caso de que éstos no pudieran realizarlas”.

⁷⁴² Art. 44 del Convenio de Guipúzcoa; art. 6.7 del Convenio de Bizkaia; o el art. 48 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda.

⁷⁴³ También en esta materia no faltan convenios que se limitan básicamente a reproducir lo dispuesto en el Convenio nacional de sector como sucede en el Convenio Gallego de Editoriales (art. 6.6.1).

⁷⁴⁴ Art. 45 del Convenio de Guipúzcoa. Parecidos términos se utilizan en el art. 6.3.1 del Convenio de Bizkaia. Con una menor extensión el convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” dispone que “la empresa facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a su estado psíquico-físico, a las trabajadoras embarazadas que lo precisen, previa justificación del Facultativo-Médico” (art. 36). En algún convenio se especifica además que el estado de embarazo no será “en ningún caso causa de sanción o despido” (art. 6.3.1 del Convenio de Bizkaia).

⁷⁴⁵ Como es el caso del art. 6.3.2 del Convenio de Bizkaia. O del Convenio Gallego de Editoriales que, sin embargo, fija la preferencia para el cambio de puesto de trabajo a los trabajadores con capacidad disminuida atendiendo en primer lugar a las cargas familiares y, en caso de igualdad, según el criterio de

último que se limita a disponer que “la empresa procurará acoplar” a estos trabajadores en la empresa. Ejemplo de una regulación convencional más adecuada y garante que la prevista en el Convenio nacional puede encontrarse en la siguiente cláusula convencional: “*El personal al que se reconozca una Incapacidad permanente Total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, tendrá derecho a ocupar, caso de que existiese, un nuevo puesto en la empresa adecuado a sus condiciones físicas y profesionales manteniendo las percepciones salariales fijas, categoría profesional, correspondiente al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente. Los demás conceptos retributivos variables, serán los que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente ocupe en cada momento. En caso de discrepancia sobre la existencia o no de un nuevo puesto de trabajo, o acceso a las vacantes producidas, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa*”⁷⁴⁶. Es digno de resaltar tanto el mantenimiento de las percepciones salariales fijas, al menos cuando, como será lo habitual, el salario fijo anterior sea superior al correspondiente al nuevo puesto de trabajo, como la intervención de la comisión paritaria en casos de discrepancias.

Se encuentran en la práctica convencional de este sector algunas referencias a las permutas voluntarias entre trabajadores, si bien la atención que los negociadores suelen prestar a esta figura es muy inferior a la prestada a los cambios funcionales a los que se ha hecho referencia. Y, en todo caso, con carácter general, se encuentra sometida a la decisión conforme de la empresa en tal sentido⁷⁴⁷.

Menos habituales aún son las cláusulas de polivalencia a la que se refiere el art. 22.5 ET. En alguna ocasión esta polivalencia ha quedado prevista para la realización de tareas en el seno de un mismo grupo profesional por necesidades de la empresa, de forma que, ante estas necesidades, el trabajador, por expresa previsión convencional, se encuentra “*obligado a realizar las tareas que se le encomienden dentro de su grupo profesional, respetándole el salario si realizase tareas de una puntuación inferior, y abonándole un plus por trabajo de superior categoría por diferencia en todos los conceptos salariales, si realizase tareas de puntuación superior, que será la diferencia entre la puntuación de origen y la superior*”⁷⁴⁸.

Para finalizar, en algunas ocasiones, ciertamente escasas, las disposiciones convencionales dedicadas a la movilidad funcional incorporan mejoras de las previsiones legales referidas a la intervención de los representantes de los trabajadores en esta materia o bien han atribuido funciones a la comisión paritaria del convenio. Ello sin perjuicio de las atribuciones que sobre esta materia pueden incluirse en las cláusulas convencionales que regulan dicha comisión o los derechos sindicales y que son

antigüedad en la empresa (art. 6.6.2), invirtiendo así el orden de los criterios previstos en la regulación convencional nacional donde se acude como segundo criterio a utilizar tras la antigüedad, al “mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo” (art. 6.3).

⁷⁴⁶ Art. 46 del Convenio de Guipúzcoa.

⁷⁴⁷ Art. 44 del Convenio de Guipúzcoa; art. 6.7.4 del Convenio de Bizkaia; art. 10 del Convenio para el Personal laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda.

⁷⁴⁸ Art. 6.9.5 Convenio Gallego de Editoriales; ver también en términos prácticamente idénticos art. 6.7.5 del Convenio de Bizkaia.

estudiadas en los capítulos de este volumen dedicados a estas materias a los que remitimos.

Así, aunque no sea lo habitual, algunos convenios dan entrada a la comisión paritaria en los preceptos dedicados a los cambios de funciones, requiriendo el informe previo de la citada comisión para la realización de trabajos de categoría superior⁷⁴⁹. En otros textos convencionales se prevé la intervención de los representantes de los trabajadores como sucede, por ejemplo, al exigirse la “comunicación simultánea a los representantes de los trabajadores y el interesado” para los supuestos de movilidad funcional basadas en necesidades de servicio que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo⁷⁵⁰. La comunicación queda prevista en el texto convencional para todos los supuestos de movilidad funcional a pesar de que el artículo 39.2 ET parece limitar esta exigencia a la movilidad descendente. En todo caso, y aunque se opte por esta interpretación del precepto, no puede dudarse de la licitud de una cláusula convencional que supone una clara mejora de lo legalmente previsto. Recuérdese además la previsión convencional sobre la intervención de la comisión paritaria en relación con el cambio de funciones del personal con capacidad disminuida a la que ya se ha hecho referencia.

3.3.- La movilidad funcional en los niveles inferiores de negociación en Prensa.

3.3.1.- La movilidad “intragrupa”.

No suele ser habitual encontrar en estos niveles inferiores de negociación provisiones sobre los cambios de funciones que tienen lugar sin exceder del grupo profesional al que pertenece el trabajador o entre categorías equivalentes, y, cuando existen, suelen limitarse a reproducir las provisiones contenidas en el art. 39.1 ET. Es ésta, por lo demás, una característica que este sector comparte con el resto de sectores que aquí se han analizado.

Así, como ejemplo ciertamente aislado puede citarse el Convenio de la empresa “La Opinión de Málaga” donde se dispone que el cambio de funciones “no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional” si bien a falta de definición de grupos profesionales la movilidad funcional podrá efectuarse entre “categorías profesionales equivalentes”⁷⁵¹.

Con todo no faltan convenios que someten este tipo de cambios que tiene lugar en el mismo grupo o entre categorías equivalentes a una serie de límites temporales y de otro tipo más propios de cambios funcionales más intensos. Así sucede, por ejemplo, cuando se limita la modificación al “tiempo indispensable, que como máximo será de cuatro

⁷⁴⁹ Art. 48 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda.

⁷⁵⁰ Art. 16 del Convenio para el Personal Laboral de Artes Gráficas del Ministerio de Economía y Hacienda. También el Convenio de la empresa “Naipes Heraclio Fournier” requiere la previa notificación al comité de empresa en los casos de cambios de funciones sin ulterior matización (art. 52).

⁷⁵¹ Art. 12.

meses” y siempre que concurran razones técnicas u organizativas aunque se trata de una movilidad entre categorías equivalentes a las que el propio convenio define ⁷⁵².

3.3.2.- La movilidad funcional para la realización de funciones superiores.

Los convenios colectivos de este sector suelen prestar atención básicamente a una serie de aspectos de la movilidad ascendente que resultan ser los más tratados también en la práctica convencional de los sectores de Artes Gráficas y del Papel. Como se recordará, estos “temas estrellas” se concentran principalmente en la retribución del trabajador afectado, la fijación de límites máximos en los que el trabajador puede permanecer en esta situación así como las consecuencias de la superación de estos topes y, finalmente, las situaciones excepcionales que permiten superar los mencionados límites sin que se activen dichas consecuencias. De esta forma, la negociación colectiva de este sector presenta una básica homogeneidad con la desarrollada en aquellos otros sectores por lo que se refiere a los aspectos del cambio de funciones de carácter ascendente que cuentan con una mayor presencia en el conjunto de convenios analizados. Esta marcada continuidad y homogeneidad sobre los temas tratados no impide detectar, sin embargo, algunas variaciones sobre el cómo estos temas son específicamente abordados según los convenios.

La delimitación causal de la movilidad funcional ascendente presenta en este sector una cierta heterogeneidad de modo que, junto con convenios que no hacen mención a este aspecto del cambio ⁷⁵³ conviven textos convencionales que delimitan, con no pocas variaciones según los textos, las razones que permiten acudir al cambio de funciones. Destacan en este último grupo los convenios que hacen depender los cambios de esta naturaleza de la concurrencia de “casos excepcionales de necesidad” ⁷⁵⁴, o de “perentoria necesidad” en lo que resulta ser una traslación de este requisito que el art. 39 ET reserva a la encomienda de funciones inferiores a estos otros supuestos donde las funciones asignadas corresponden a una categoría superior. En otras ocasiones los convenios llevan a cabo una delimitación causal en términos idénticos a los legalmente previstos

⁷⁵² Art. 20 del Convenio “Ediciones Primer Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y Equipos, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta (Centros de Barcelona), que remite para las movilidades funcionales distintas a las previstas en su texto así como para el cambio de funciones por tiempo superior a cuatro meses al “acuerdo de las partes o en su defecto el sometimiento al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, que en el mismo convenio se regula.

⁷⁵³ En algunos casos la falta de delimitación causal se acompaña, además, de una previsión especialmente generosa en cuanto a las posibilidades de llevar a cabo cambios de funciones. Así sucede, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Gráficas de Prensa Diaria” donde el precepto dedicado a la movilidad funcional y geográfica se limita a disponer: “Las modificaciones de funciones o el cambio de puesto del centro de trabajo serán competencias de la dirección de la empresa, quien lo comunicará, a los efectos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, a los representantes de los trabajadores. En cualquier caso la dirección de la empresa tendrá en consideración las solicitudes presentadas por los trabajadores interesados en dichos cambios”.

⁷⁵⁴ Como sucede en el Convenio de la Fábrica Nacional de moneda y Timbre donde se concretan estos casos excepcionales en los siguientes: acumulación de pedidos, variaciones en proceso, vacantes y nueva maquinaria (art. 16).

exigiendo la concurrencia de razones “técnicas u organizativas”⁷⁵⁵. No faltan tampoco textos convencionales que admiten la movilidad funcional, con una mayor amplitud, “por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción” en lo que supone la traslación a estos cambios de razones que, como se sabe, han quedado reservadas por el ET a otras vicisitudes de la relación laboral (modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y suspensión y despido colectivo)⁷⁵⁶.

Como se ha adelantado son frecuentes también en este sector las cláusulas convencionales que regulan los límites máximos en los que el trabajador puede desarrollar funciones superiores y cuya superación deja abierta la posibilidad de reclamar el ascenso o, al menos, la cobertura de la vacante. Estos límites convencionales coinciden en ocasiones con los que han quedado previstos en el art. 39.4 ET⁷⁵⁷, en tanto que en otras suponen una rebaja de los topes máximos legales que la propia norma estatutaria declara disponible para la negociación colectiva, si bien a los efectos de reclamar la cobertura de vacantes. Así, por ejemplo, pueden encontrarse en la práctica convencional de este sector los siguientes plazos inferiores: noventa días al año alternos o consecutivos⁷⁵⁸, tres meses en el período anual aunque manteniendo los ocho meses en dos años⁷⁵⁹; cuatro meses en un año o seis meses en dos años; o dos meses sin período de referencia en el que dicho límite deba computarse.

Como ha quedado expuesto al analizar los sectores de Artes Gráficas y del Papel, también en el sector de Prensa la superación de los plazos máximos así fijados suelen llevar aparejadas distintas consecuencias según los convenios. De esta manera un gran número de textos convencionales reconoce al trabajador afectado por el cambio el derecho a la consolidación de la categoría superior mediante un ascenso automático⁷⁶⁰, con una frecuencia inusitada en los otros sectores, en tanto que, en el lado contrario, algunos convenios niegan el ascenso automático remitiendo, a tal efecto, al procedimiento de provisión de vacantes previsto en el propio convenio⁷⁶¹. Finalmente, algunos convenios se limitan a reconocer la posibilidad de reclamar el ascenso que queda excluido, sin embargo, si el mismo no procede “legal o convencionalmente”⁷⁶², o bien a reconocer al trabajado, en línea con lo previsto en el art. 39. 4 ET, la posibilidad de reclamar “el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante”⁷⁶³.

⁷⁵⁵ Tal sucede en el Convenio “La Opinión de Málaga” (art.12); o en el Convenio “Corporación de Medios de Andalucía” (art. 11).

⁷⁵⁶ A todas estas razones se refiere, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Prensa d’Osona” (art. 22).

⁷⁵⁷ Por cita sólo algunos: art. 16 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre; art. 11 del Convenio de la empresa “Ediciones Tiempo”. Algunos convenios, sin embargo, únicamente reproducen el límite anual de seis meses. Así sucede, por ejemplo, en el art. 11 de la empresa “Nueva Rioja” de Logroño; o en el art. 14 del convenio de la empresa “Heraldo de Aragón”.

⁷⁵⁸ Como sucede con el Convenio “Prensa Malagueña, SA” (art. 16).

⁷⁵⁹ Art. 13 Convenio “La Opinión de Tenerife”.

⁷⁶⁰ Como sucede, por ejemplo, en el Convenio de la empresa “Heraldo de Aragón” (art. 14); o en el Convenio de la empresa “Prensa d’Osona” (art. 22).

⁷⁶¹ Art. 16 Convenio de la “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre”.

⁷⁶² Art. 13 del Convenio de la empresa “La Opinión de Tenerife”; Art. 12 del Convenio de la Empresa “La Opinión de Málaga”.

⁷⁶³ Artículo 11 del Convenio de la empresa “Corporación de Medios de Andalucía.

Menos frecuentes son los convenios que dejan en manos de la empresa la opción entre las alternativas que se contemplan en el mismo texto convencional y que suelen presentar el siguiente o parecido tenor: corresponde al empresario optar “*por reintegrarle a sus funciones o ascenderle a la categoría que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando*”⁷⁶⁴.

En línea con lo que se ha visto en los sectores anteriormente analizados, también los convenios de este sector suelen incluir supuestos que excluyen la consolidación de la categoría una vez que se superan los límites máximos de realización de tareas superiores previstos por el convenio. En estos casos, el cambio de funciones, como también suelen especificar los negociadores, tendrá únicamente repercusiones económicas. Estos supuestos suelen ser, por lo demás, los ya vistos en los sectores de artes gráficas y de la industria papelera: servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos o excedencias⁷⁶⁵. Aunque puede localizarse algún convenio que prácticamente acaba por convertir la excepción en la regla dada la amplitud con la que dichas circunstancias han quedado previstas⁷⁶⁶.

Como se viene comprobando, los convenios que regulan este tipo de movilidad suelen contener algunas previsiones sobre la suerte del salario no siempre de forma coincidente con lo dispuesto al respecto en el art. 39 ET. Así, junto a cláusulas en las que se reconoce al trabajador afectado el derecho a la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas⁷⁶⁷ se han localizado algunas previsiones convencionales cuya lectura causan una cierta perplejidad por lo que parecen tener de limitación, por una u otra vía, de la previsión legal que reconoce en estos casos el derecho a la retribución correspondiente a la categoría superior. Así algunos convenios hacen depender la percepción de la retribución por el trabajo efectivamente realizado del transcurso de un determinado período de tiempo, como sucede cuando la cláusula,

⁷⁶⁴ Art. 11 del Convenio de la empresa “Nueva Rioja” de Logroño de forma que, transcurrido el plazo de seis meses consecutivos dentro de un año y si la empresa no comunica al trabajador y al comité de empresa la opción por reintegrarlo o ascenderle “se entenderá que éste queda automáticamente adscrito a la categoría superior”.

⁷⁶⁵ Por citar sólo algunos, el art. 15 del convenio de la empresa “Prensa Canaria” incluye el servicio militar, la enfermedad, el accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales que no produzcan excedencia forzosa; el Convenio de la empresa “Prensa d’Osona” se refiere a la incapacidad transitoria derivada de enfermedad o accidente a la que añade una referencia genérica a otros casos de sustitución de un trabajador con derechos a reserva del puesto de trabajo (art. 221); o el Convenio de la Empresa “Heraldo de Aragón” que se refiere a la sustitución de trabajadores en situación de bajo por incapacidad temporal o excedencia (art. 14).

⁷⁶⁶ Es el caso del Convenio de la “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre” donde se añaden a los supuestos habituales, enfermedad, accidente de trabajo, permiso y excedencia, los siguientes: comisión de servicios, horas sindicales, horas extraordinarias, falta, período de prueba, concurso-oposición, sustitución en tiempo de bocado, funciones de Secretario, conciliación de la vida laboral y familiar, así como en trabajos coyunturales de excepcional importancia y previo acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores (art. 16).

⁷⁶⁷ De esta forma los convenios suelen disponer que el trabajador percibirá desde el primer día el salario correspondiente a la categoría superior que efectivamente desempeña; como sucede, entre otros, en el art. 15 del Convenio de la empresa “Prensa Canaria” o en el art. 11 del Convenio de la empresa “Ediciones Tiempo” que reproduce además lo dispuesto en el Convenio Nacional de Prensa No Diaria sobre la no absorción de las diferencias salariales como consecuencia de la aplicación de un nuevo convenio o de una disposición legal que modifiquen los conceptos salariales.

que contiene una mención expresa y genérica al principio de igualdad retributiva, reconoce el salario correspondiente a las funciones efectivamente realizadas únicamente cuando el trabajador realice dichas funciones “por un período mínimo e ininterrumpido de cuatro días para él laborables” momento en el cual “quedará equiparado económicamente a dicha categoría durante el tiempo que realice tal función, en concordancia con el principio de a igual trabajo igual salario”⁷⁶⁸.

En otras ocasiones la limitación retributiva tiene lugar no en función del tiempo en el que el trabajador realiza funciones superiores sino atendiendo a las causas que motivan su realización. Tal sucede, por ejemplo, cuando se señala que “el trabajador percibirá durante el período sustitutorio las percepciones por diferencias de puesto de trabajo, con la excepción de sustitución por causa de vacaciones y recuperación de festivos”⁷⁶⁹.

3.3.3.- La Movilidad para la realización de funciones inferiores.

El elemento causal así como el referente temporal de este tipo de cambios suelen ser tomados en consideración en algunos convenios de este sector optando por soluciones variadas. En ocasiones los textos convencionales se limitan a reproducir algunas de las exigencias legales sobre la concurrencia de “necesidades perentorias o imprevisibles”, o sobre la entrada en escena de razones “técnicas u organizativas” y sobre el mantenimiento de esta situación únicamente “por el tiempo imprescindible para su atención” a los que se refiere el ET requiere para toda movilidad que supera al grupo profesional o a categorías profesionales equivalentes (art. 39.2 ET).

Así, en sintonía con estas previsiones legales, algunos convenios hacen referencia en sus respectivos textos a la concurrencia de necesidades “perentorias o imprevisibles” y al mantenimiento de esta situación “por el tiempo imprescindible”, que en algunos casos queda limitado desde el propio convenio hasta un determinado límite temporal⁷⁷⁰; o a la existencia de “razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención” añadiendo para el caso de funciones inferiores la exigencia de que concurren “necesidades perentorias o imprevisibles”⁷⁷¹. Sólo en alguna aislada ocasión el convenio incorpora un listado de estas necesidades⁷⁷².

⁷⁶⁸ Tal es el tenor que presenta el art. 36 del Convenio de la empresa “Ediciones Primera Plana, Gráficas de Prensa Diaria, Zeta Servicios y Equipos, Logística de Medios de Catalunya, Zeta Gestión de Medios y Grupo Zeta” (Centros de trabajo de Barcelona).

⁷⁶⁹ Art. 14 del convenio de la empresa “Heraldo de Aragón”. También pueden encontrarse algunas limitaciones en cuanto al salario, si bien en esta ocasión a través de la regulación del correspondiente plus, en el convenio de la empresa “Prensa d’Osona” (art. 22).

⁷⁷⁰ A este grupo pertenecen, por ejemplo, el Convenio de la empresa “La Opinión de Tenerife” que contiene un período máximo de un mes (art. 13); o el Convenio de la “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre” que limita el cambio a un límite temporal máximo de 4 meses en un año salvo adscripción voluntaria o acuerdo de la comisión paritaria del convenio (art. 16).

⁷⁷¹ Art. 11 del Convenio de la empresa “Corporación de Medios de Andalucía”.

⁷⁷² Con una discutible amplitud así procede el Convenio de la “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre” donde se admite este cambio por los siguientes motivos: incapacidad física, traslado de taller, sin puesto en su categoría, acoplamiento de personal, conciliación de la vida laboral y familiar, otras causas y funciones de secretario, y, finalmente, sustitución de un trabajador (art. 16).

Sin duda, una de las previsiones que con mayor frecuencia se encuentra también en estos niveles de negociación cuando se regula este tipo de cambio de funciones consiste en la conservación del salario del puesto de origen del trabajador afectado. En ocasiones esta previsión queda ceñida a la realización de funciones de inferior categoría, en sintonía con lo previsto en el art. 39 ET⁷⁷³, en tanto que en otras se establece en el convenio con carácter general, en principio como previsión aplicable a la movilidad descendente pero también, a falta de matización, a las de carácter ascendente, dando lugar a problemas interpretativos en cuanto al alcance que deba darse a esta previsión⁷⁷⁴.

3.3.4.- Otras previsiones sobre el cambio funcional.

Junto a las anteriores materias vinculadas a la movilidad funcional que suelen estar presente en la inmensa mayoría de los convenios que regulan esta institución pueden localizarse también en este sector otras previsiones que cuentan a veces con una menor presencia en los textos convencionales, sin que esta menor presencia se corresponda necesariamente con una importancia también menor o secundaria del aspecto regulado.

En este sentido, algunos textos convencionales prestan atención al cambio de funciones de los trabajadores con capacidad disminuida, si bien normalmente adoleciendo de la falta de concreción y ambigüedad ya detectada en algunos convenios pertenecientes a los sectores de Artes Gráficas y del Papel⁷⁷⁵.

Por otro lado, no resulta fácil localizar en estos convenios previsiones por las que se pretendan garantizar la formación y promoción profesional así como la dignidad del trabajador afectado. Aún así algunos convenios prestan atención a este concreto aspecto del cambio de funciones incorporando disposiciones en este sentido. En alguna ocasión, y con la declarada finalidad de “no perjudicar la formación profesional del trabajador”, el texto convencional dispone expresamente, que la movilidad funcional descendente no podrá mantenerse, con carácter general, por más de un mes, sin que, por lo demás, pueda la empresa reiterar la realización de estos trabajos a un mismo trabajador en un período inferior a seis meses⁷⁷⁶. También en esta línea algún convenio hace referencia a

⁷⁷³ Entre otros, art. 11 del Convenio de la empresa “Corporación de Medios de Andalucía” que utiliza la misma expresión legal “retribución de origen” que se encuentra en el art. 39.3 ET. También reconocen al trabajador el salario de su categoría, por ejemplo, el Convenio “La Opinión de Málaga” (art.12). Algunos convenios reservan esta previsión al cambio a puestos de trabajo de inferior o igual nivel, como sucede con el art. 11 del Convenio de la empresa “Diario de Teruel”.

⁷⁷⁴ Así pueden encontrarse textos convencionales en los que se dispone sin ulterior especificación en cuanto a la naturaleza del cambio de funciones que “a los trabajadores que, por razones técnicas, cambien de puesto de trabajo, la empresa se compromete a abonarles todos los emolumentos que vinieran percibiendo en su anterior puesto de trabajo” (art. 11 del Convenio de la empresa Federico Doménech “Las Provincias”), en el que se dispone además que “la empresa adquiere el compromiso, durante la vigencia del presente convenio, de respetar un puesto de trabajo a los trabajadores fijos en la misma, manteniendo el sueldo y la categoría del trabajador afectado, independientemente de la nueva función que pase a desarrollar”.

⁷⁷⁵ Como ejemplo puede citarse el Convenio de la “Prensa d’Osona” que encomienda a la empresa para estos casos el intento de garantizar “siempre que sea posible” un lugar de trabajo compatible con la invalidez del trabajador (art. 24).

⁷⁷⁶ Art. 23 del Convenio de la Empresa “Prensa d’Osona”.

la posibilidad de llevar a cabo cambios funcionales con carácter permanente que, sin embargo, no podrán suponer vejación o menoscabo para la formación profesional del trabajador ⁷⁷⁷.

Pueden encontrarse igualmente en las cláusulas dedicadas al cambio funcional algunas previsiones que dan entrada a los representantes de los trabajadores o a la comisión paritaria a veces, precisamente, en relación con la protección de los derechos del trabajador afectado a la que se acaba de hacer referencia y con una frecuencia inusitada en los otros sectores. Así sucede, por ejemplo, cuando se reconoce al trabajador afectado la posibilidad de acudir a la comisión paritaria si considera que la orden vulnera sus derechos profesionales o se incumple lo establecido en el convenio o en la ley ⁷⁷⁸. En otras ocasiones la comisión paritaria ha recibido la atribución de evaluar en cada caso la aplicación del apartado del convenio referido a la movilidad descendente ⁷⁷⁹, o bien el reconocimiento de la función superior desarrollada ⁷⁸⁰. Destaca en este grupo de previsiones aquélla que somete la adopción de las medidas amparadas en el art. 39.2 ET, aunque la Ley no lo exija, como es el caso, a la negociación entre el Comité y la dirección de la empresa durante un mínimo de quince días, previéndose a falta de acuerdo el sometimiento de la cuestión a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos ⁷⁸¹.

Por su parte, la intervención de la representación de los trabajadores en los preceptos dedicados al cambio de funciones se ha previsto según los convenios con una mayor o menor intensidad. Así, en algunos casos se dispone que la modificación de funciones será acordada entre el delegado de los trabajadores y la dirección de la empresa, teniendo en consideración las solicitudes presentadas por los interesados ⁷⁸². En otros, sin embargo, se atribuye al comité de empresa la facultad de emitir el correspondiente informe ⁷⁸³.

⁷⁷⁷ Es lo que sucede en el Convenio de la empresa “Prensa Canaria” donde se dispone que la movilidad funcional “podrá ser también de forma permanente, dirigida a recolocar al personal dentro de la empresa en puestos de trabajo estables, siempre que por su categoría y formación tengan aptitud para realizarlo y que no suponga una vejación o menoscabo de su formación profesional o un riesgo para el trabajador o para otras personas” (Art. 20).

⁷⁷⁸ En estos casos la comisión paritaria debe para que emita su informe en 72 horas, informe que será vinculante sin perjuicio de la ejecutividad inmediata de la orden (art. 20 del convenio de la empresa “Ediciones Primera Plana”).

⁷⁷⁹ Art. 11 del Convenio de la empresa “Nueva Rioja” de Logroño.

⁷⁸⁰ Como sucede en el Convenio de la “Fábrica Nacional de Moneda y Timbre” (art. 16).

⁷⁸¹ Tal es la previsión que se contiene en el art. 11 del Convenio “La Vanguardia Ediciones, SL”, donde se contempla el recurso a la mediación o, en su caso, conciliación, del Tribunal Laboral de Cataluña para las materias de índole colectiva.

⁷⁸² Art. 9 del Convenio de la empresa “Impresión Asturiana Gráfica”.

⁷⁸³ Art. 10 del convenio de la empresa “Diario Segre” de Lleida. El informe previo del comité es requerido también por el convenio de la empresa “Prensa Canaria” en los casos de cambios permanentes por los que se procede a la recolocación del personal (art. 20).

CAPÍTULO VIII:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.- INTRODUCCIÓN

Continuando con la inspiración de origen comunitario, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, posee una orientación poco usual en nuestro ordenamiento respecto de la negociación colectiva. Se trata en muy buena medida de una norma imperativa, que establece las bases de la tutela de la salud e integridad física de los trabajadores en todos los ámbitos, y que en general deja poco espacio a la capacidad de ajuste de la voluntad privada. Con una excepción: la negociación colectiva, a la que se dirige un mandato inconfundible, “las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los Convenios Colectivos” (art. 2.2 LPRL). Echando mano de todos los adjetivos usualmente empleados entre nosotros para aludir al *ius cogens* – “necesario, mínimo, indisponible”—sitúa a la norma legal ante la negociada desempeñando una doble función: por una parte, la clásica del principio de norma mínima, como “suelo de contratación”, en las palabras de Alonso Olea, a partir del cual introducir mejoras en los contenidos legales cuantitativos, y por tanto incrementables, “mejorables” en el sentido del art. 3.3 ET. Pero, al mismo tiempo, señala a la fuente colectiva como elemento de desarrollo de la propia ley y de sus reglamentos. Evidentemente, este mandato puede ser inútil si sólo se refiere a que el convenio puede completar y mejorar lo dispuesto en la ley; probablemente con él se hace alusión a algo más, a la posibilidad de que el Convenio construya junto a la ley, en un proceso *praeter legem* guiado, el ajuste del régimen de la prevención de riesgos en un contorno profesional concreto, una empresa o un sector, precisando el alcance de derechos y obligaciones no enunciadas o enunciadas con carácter demasiado general en las normas estatales.

Parafraseando la terminología del art. 14.1 *in fine* de la ley, la negociación se erige en elemento que construye esa protección eficaz; no es objeto, sino herramienta para delimitar ese objeto que, sin eliminar la responsabilidad empresarial, concreta y precisa las respectivas posiciones jurídicas al respecto. Y ello no sólo a efectos de determinar derechos u obligaciones; también de determinar nuevas formas de participación e integración de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones en materia de seguridad y salud, incluso mediante intervenciones importantes en cuanto a la determinación de las fórmulas orgánicas en que dicha participación e intervención se producen (art. 35.4 LPRL). De esta manera la representación y participación de los trabajadores en la materia se encaja en un molde poco usual, de derecho dispositivo para la negociación colectiva que, probablemente, deba combinarse con el juego del principio de norma mínima en aquellos aspectos que sean cuantificables en la regulación de la LPRL al respecto.

Este marco normativo permitiría anticipar la riqueza de contenidos posibles de la negociación colectiva en esta materia en todos los sectores, también en los ahora analizados, y los examinaremos atendiendo a las diversas tendencias normativas que se proyectan desde la propia ley estatal: en primer lugar, la faceta derivada de la condición de mínima de la normativa estatal, examinando aquellas normas que mejoran las legales. En segundo lugar, examinando aquellos aspectos en que la negociación colectiva innova realmente, incorporando materias no contempladas en la norma estatal, o contempladas en sede de principio. Finalmente, dedicaremos especial atención al apartado orgánico, al entramado organizativo de las relaciones empresariales y laborales en esta materia.

Como punto de partida, obviamente, cabe también recordar que además de la norma legal, los negociadores en España se han encontrado en tiempos recientes con reglas propias a escala interconfederal en esta materia. Reglas que tienden a orientar la acción a escala sectorial y empresarial de forma flexible y que incrementan con el propio compromiso la incidencia de las obligaciones generales de la LPRL: el incremento de la cultura preventiva y programadora en la lucha contra los riesgos laborales; la reorientación en el alcance de las obligaciones empresariales de realizar reconocimientos médicos específicos; potenciar la formación, señalando criterios orientativos para la puesta en práctica de las actividades formativas (materias, tiempo, etc.), etc. A la negociación de sector “en los ámbitos más amplios posibles”, se le encomienda expresamente la concreción abstracta del alcance de las obligaciones formativas en la materia; la regulación del crédito de horas de los trabajadores implicados en la acción representativa a este nivel; la creación de órganos paritarios de estudio en esta materia; precisar “los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales a partir de un diagnóstico de la situación de la definición de objetivos generales y específicos y, eventualmente, de programas de actuación y seguimiento de la integración y desarrollo de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Lo anterior puede facilitar y orientar la actuación preventiva en las empresas”; determinar, si se desea “otras formas de designación de los Delegados de Prevención y los criterios de cooperación de éstos en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas”; y puntualizar y precisar “los procedimientos de consulta relativos al proceso de identificación, análisis y evaluación de riesgos en las empresas, y planificación de la actividad preventiva”. Todo un programa de acción que viene perfilándose a escala estatal desde principios de este siglo, y que continúa en toda

su importancia en la actualidad. Y de hecho, el acuerdo de prórroga para el año 2008 del AINC sigue incorporando llamadas expresas a los negociadores⁷⁸⁴, al hilo, ahora de la Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral para los años 2007-2012⁷⁸⁵.

Con toda la prudencia que requiere una afirmación como ésta, puede anticiparse que los sectores examinados en este trabajo no poseen unas estadísticas de siniestralidad excesivamente abultadas en el panorama español. Recurriendo a las estadísticas sobre accidentes de trabajo del MTAS, en 2002, se registraron un total de 12453 accidentes con baja en el sector de Industria del Papel, Artes Gráficas y Edición (un 4,63% del total de los registrados en el sector industrial⁷⁸⁶), ocupando el puesto nº 16 de un total de 48 sectores de actividad sobre los que se elaboró la estadística. Es una cifra que se ha reiterado con escasas variaciones en los años anteriores, en leve ascenso y no bajando del 4% del total del sector industrial⁷⁸⁷. Y de hecho, si asumimos las últimas cifras anuales publicadas, las del año 2001, en estos sectores se habrían producido un total de 10.254 accidentes con baja en jornada de trabajo, lo que supondrían en definitiva, el 4,5% del total del sector industrial⁷⁸⁸. Unas cifras, en definitiva, que indican que, si no sangrante, la siniestralidad laboral de los sectores considerados es estimable, lo que de alguna manera auspiciaría un interés específico de los negociadores. Como veremos, no ha sido así.

2.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA INDUSTRIA DEL PAPEL.

2.1.- En la negociación sectorial.

La negociación sobre prevención de riesgos en el sector del papel, a escala nacional, presenta unos niveles de generalidad que de alguna manera no le permiten sobrepasar el nivel de la declaración de intenciones, y ello, no porque establezca procedimientos de control o vigilancia, o porque mencione derechos y facultades de las representaciones de los trabajadores excepción hecha de los contenidos de esos derechos, sino porque efectivamente se limita a enunciar el firme compromiso de las partes firmantes de propiciar el cumplimiento, la observancia de la LPRL y su normativa de desarrollo, a cuyo fin dedica el art. 14.1 de su texto. Básicamente, el contenido del largo precepto se puede sintetizar en estas palabras: Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Tales acciones habrán de contar con un método que ordene y aborde el riesgo de una forma continua para analizar o en su defecto controlar los siniestros laborales (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales). A tal efecto, considerando que deben ser prioritarios los temas que afectan a la salud laboral y la

⁷⁸⁴ BOE núm. 12 Lunes 14 enero 2008

⁷⁸⁵ Disponible en http://www.isciii.es/htdocs/centros/medicinadeltrabajo/ultima_hora/EESST.pdf

⁷⁸⁶ Que fueron 268436.

⁷⁸⁷ En 2001, el número total de accidentes con baja en el sector industrial fue 282549, de los que 13054 correspondieron a los sectores considerados (un 4,62%); en 2000 las cifras respectivas fueron de 289.242 y 13514 (un 4,67%) y en 1999 278649 y 12075 (un 4,33%).

⁷⁸⁸ Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. 2007, disponible en http://www.mtin.es/estadisticas/eat/eat07/A2/a72_top_EXCEL.htm

seguridad en el trabajo, hacen una seria llamada a las Direcciones de Empresa, Comités de Salud y Seguridad, Delegados de Prevención, Comités de Empresa y Delegados de Personal y trabajadores, para el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes (Generales y de Empresa o Centro de Trabajo) y la adopción de aquellas acciones organizativas, formativas e informativas que se juzguen necesarias para una disminución real de los siniestros. Debe buscarse en todas las empresas del Sector, la más absoluta colaboración de todos, de modo que las medidas preventivas permitan disminuir, efectivamente, los riesgos derivados del proceso productivo y los siniestros que se producen en el mismo. Asimismo, se entiende prioritario la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan acomodarse al personal a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo. También coinciden las partes firmantes en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los Servicios Médicos de Empresa”. Finalmente se llama la atención –trece años después de su entrada en vigor, obsérvese—de que “entrada en vigor la «Ley de Prevención de Riesgos Laborales» con fecha 10 de febrero de 1.996, que incorpora a la legislación española en materia de prevención, seguridad y salud laboral, las más avanzadas normas de Derecho Comunitario en la materia contenidas en las Directivas de la CEE 89/391, 94/383 y 91/383, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo estiman que la mejor protección de los trabajadores del Sector en el tema de Seguridad y Salud Laboral se obtiene con la remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias y de desarrollo de la misma, que constituyen la legislación vigente y que es de obligatoria aplicación y observancia para empresas y trabajadores del Sector”⁷⁸⁹.

Se trata, en definitiva, de una serie de declaraciones de intenciones –muy semejantes a las que el art. 14.2 dedica a la tutela del medio ambiente por las empresas de papel–, que habrá que convenir en buena medida en que no se ajustan a las líneas generales del mandato de los acuerdos interconfederales y que se abstiene de marcar las pautas, de precisar las líneas de acción, de concretar las reglas en algunos casos que se le marcan como programa a la negociación sectorial. Y cuya superación no parece una preocupación de las partes al menos en fechas inmediatas, si se tiene en cuenta que esta materia no se encuentra entre las que ha de estudiar, para perfeccionar el Convenio la Comisión Técnica Paritaria (Disposición Adicional 1).

De alguna manera, las carencias del Convenio estatal son reparadas en parte por el Convenio de Fabricación de Pastas de Guipúzcoa⁷⁹⁰, que dedica a la prevención de riesgos los extensos artículos 16 y 17. En dichos preceptos se recuerda la obligación de empresarios y trabajadores de asumir los derechos y las obligaciones recíprocas que en materia de seguridad y salud laboral vienen determinadas por la normativa vigente, incorporando la obligación “dentro de las posibilidades de las mismas y en los plazos previamente convenidos”, de “establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre

⁷⁸⁹ Art. 14.1 CC Estatal de Pastas, papel y cartón (BOE 30-1-2008)

⁷⁹⁰ Boletín Oficial de Gipuzkoa 57/2008, de 26 de marzo de 2008

tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y los medios de protección personal que así mismo se consideren necesarios o más adecuados”.

Por lo demás, el resto de las normas se dedican, de una parte, a regular el número de delegados de prevención (DP en adelante) y los ámbitos en los que se constituirá el Comité de Seguridad y Salud --ampliando la regulación legal al imponer su constitución en todo centro con 40 o más trabajadores y estableciendo reglas igualmente sobre su composición, presencia sin voz ni voto de miembros y designación de secretario--, y sobre todo, a regular la utilización de tiempo por estos órganos de representación estableciendo, además, una cuantía adicional --art. 16.5--. Además, este mismo artículo enuncia las competencias y funciones de los DP y CSSL, de una forma bastante más minuciosa y didáctica que la empleada sobre todo en el art. 39 LPRL para el CSSL. Interesa especialmente destacar, en este listado, la posibilidad de requerir asesoramiento técnico, aunque limitado, respecto de los datos recibidos en materia de salud laboral contenida en el apartado g) del art. 16.4 del CC mediante el “asesoramiento del Personal Sanitario, si lo hubiere en la empresa, y del/la Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente le son propias o específicas”. La posibilidad de solicitar la intervención de organismos especializados, oficiales o no, en el ámbito de la prevención de riesgos, que habrá de ser acordada con el empresario, es otro elemento de interés (art. 16.4.h CC). Ya por último, este convenio se cierra con un artículo específico dedicado al Servicio de Medicina --art 17--, destacando los derechos de información reconocidos al Comité de Seguridad y Salud y la regulación del reconocimiento médico de forma, en apariencia, excesivamente general y desligada de la función específica que destacan los sucesivos ANC; esto es, detectar los posibles impactos específicos que sobre la salud pudiera tener el tipo de trabajo.

2.2.- En la negociación a nivel de empresa.

Como se acaba de decir, ante la excesiva parquedad de la regulación sectorial en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la negociación de empresa debería haber quedado investida de una trascendencia dominante, cubriendo su espacio de concreción y desarrollo de la acción preventiva en la empresa, y el amplio de fijación del marco jurídico general y los objetivos en la política de prevención de riesgos que en principio hubieran correspondido al sector en los esquemas de los sucesivos Acuerdos Interconfederales y en el de la propia ley.

Pero esta labor de suplencia, desarrollo y especificación no se ha realizado. Unas veces porque la negociación colectiva de empresa tiende, a su vez, a reproducir lo dispuesto en el Convenio de sector, sea nacional o provincial, de forma literal, sin que sea apreciable una mínima tarea de proyección de los principios de la acción preventiva sobre la concreta realidad de la empresa o de los centros de trabajo. Esa es la pauta que sigue, por ejemplo, el CC de Papel y Celulosa de Sarrió de Navarra⁷⁹¹, de forma particularmente notable.

791 Convenio colectivo de trabajo de la empresa SarrióPapel y Celulosa, S.A., de Leitza, 2007-2009 (BON 105 - 24/08/2007) La literalidad de la transcripción de lo dispuesto en el Convenio de sector merece ser subrayada, reproduciendo en lo fundamental el texto del Convenio de empresa: Art. 33. Seguridad y salud laboral. 1. La Empresa y los/as trabajadores/as asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengán determinados por las disposiciones específicas de éste Convenio Colectivo y por la Legislación general vigente en cada

momento. En consecuencia, la Dirección de la Empresa y los/as Representantes de los/as trabajadores/as se comprometen, dentro de sus posibilidades y en los plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y los medios de protección personal que así mismo se consideren necesarios o más adecuados. Por su parte, los/as trabajadores/as, individualmente considerados/as, están obligados/as previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados/as por las personas que desarrollen la prevención en la Empresa, en lo que se refiere a la utilización y obligatoriedad del uso de dichos medios y prendas de protección personal.

2. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 (L.P.R.L.), con arreglo a la siguiente escala: De 251 a 500 trabajadores: 4 Delegados de Prevención. De 501 a 1000 trabajadores 5 Delegados de Prevención. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra. Participarán con voz pero sin voto los Delegados/as Sindicales y los/as Responsables Técnicos de la Prevención en la Empresa que no estén incluidos/as en la composición a la que se refieren los párrafos anteriores. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y Técnicos en Prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité. Los/as Delegados/as de Prevención, en su condición de Representantes de los/as Trabajadores/as, tendrán las garantías que se establecen en el artículo 73 del Estatuto de los Trabajadores. El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 67 de este Convenio. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el/la Empresario/a en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El/la Empresario/a deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el/la Empresario/a por sus propios medios o mediante concierto con Organismos o Entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los/as Delegados/as de Prevención, debiendo conceder las Empresas, los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales en la materia, o por los servicios de las Organizaciones firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de acuerdo con el calendario que se establece para cada año cumpliendo como mínimo con la norma que obliga a una reunión trimestral y, además, cuantas veces lo juzgue necesario el/la Presidente/a o sea solicitado por alguna de las representaciones en el mismo. A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta o tomar otros acuerdos específicos en su caso, se entenderá que los/as miembros designados/as por el/la Empresario/a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de los/as representantes designados/as por los/as Trabajadores/as. De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud se extenderá la correspondiente Acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno/a de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que hace referencia el artículo 69 de este Convenio.

4. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

- Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado 1 de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el Centro de Trabajo.
- Proponer al empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.
- Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las

Otras veces porque el Convenio de empresa parte de la deficitaria base de la norma convencional estatal, limitándose o bien a una simple remisión legal⁷⁹² o bien a reiterar la carga de propósitos y declaraciones añadiendo en ocasiones algunas cuestiones nuevas, centradas, en la mayoría de ocasiones en los órganos de representación. Esto último es lo sucedido, por ejemplo, en la negociación colectiva en el grupo ENCE, en los Convenios de sus diversos centros.

Así, para el centro de Huelva⁷⁹³, el art. 45 vuelve a incorporar las ya comentadas declaraciones generales⁷⁹⁴, a las que en este caso se unen una regulación específica del Comité de Seguridad y Salud –art. 46-- y otra relativa a las medidas de emergencia –art.

medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos. d) Transmitir a los/as trabajadores/as afectados/as, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estimen más adecuados. e) Requerir al empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as Trabajadores/as lo aconsejen. f) Colaborar activamente con el Servicio de Prevención de la Empresa, con los Mandos y con el/la Técnico de Seguridad en la implantación, control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales. g) Disponer del asesoramiento del Servicio de Prevención y del/la Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propias o específicas. Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el/la empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud. Art. 34. Servicio de medicina. El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, prestando su total colaboración; asimismo tendrá conocimiento de todos aquellos aspectos relacionados con la protección y salud de los/as trabajadores/as. La Empresa realizará un reconocimiento médico anual a sus operarios/as. Este reconocimiento constará como mínimo de: análisis de orina, sangre y reconocimiento general. En los casos de los/as trabajadores/as que presten sus servicios en puestos de trabajo considerados como tóxicos, penosos o peligrosos, estos reconocimientos deberán ser específicos al riesgo expuesto tanto en el período temporal como en la especialización de los análisis y reconocimientos. Los reconocimientos serán efectuados dentro de la jornada laboral habitual de cada trabajador/a. Los Servicios Médicos deberán de entregar los resultados del reconocimiento al/a propio/a trabajador/a.

⁷⁹² Véase el CC AMCOR (BOE de 9-4-2008) que si bien dedica un Capítulo, el VIII a la “Seguridad y Salud laboral”, limita el mismo a un único artículo, el 45 del siguiente tenor literal “Seguridad y salud laboral. En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral, serán de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que desarrollen la misma”. Véase, no obstante, en relación con el servicio de enfermería, el art. 48 del mencionado convenio.

⁷⁹³ BO. Huelva 31 mayo 2007, núm. 105,

⁷⁹⁴ “En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible. 2. De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. 3. La Empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad”

47--⁷⁹⁵. Y una regulación similar cabe detectar en los art. 42 a 44 del Convenios Colectivo para el centro de Pontevedra⁷⁹⁶,

Una escasa profundización convencional⁷⁹⁷ que evidencia el largo trecho que incumbe recorrer a los interlocutores sociales en este ámbito. Y todo ello sin olvidar, claro está, la incorporación de algunos contenidos novedosos desde el anterior informe como, por ejemplo, la prohibición de fumar en el centro de trabajo que ahora sí aparece en algunos de los convenios de esta rama de actividad⁷⁹⁸

3.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS, EDICIÓN Y PRENSA.

3.1.- La negociación sectorial nacional.

El Convenio nacional del sector de Artes Gráficas parte, al igual que el Convenio del Papel, de la misma afirmación consciente de la importancia de la etapa normativa que abre en nuestro país la Ley 31/1995. Pero también se detecta una cierta limitación de contenidos –aún más reducidos que en convenios anteriores-- así como una situación de aparente temporalidad de esta misma normativa que ya se deducía del convenio anterior y que nos situaría ante una materia en transición. Lo sorprendente, si se nos permite la consideración es el tiempo que esta normativa lleva ya en transición y que esta situación se mantenga aún en el actual convenio. Pero vayamos por partes.

⁷⁹⁵ “El artículo 20 de la LPRL establece determinadas obligaciones de seguridad en previsión de posibles situaciones de emergencia. Teniendo en cuenta el dimensionamiento y actividad de Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva, existe la obligación de analizar las posibles situaciones de emergencia así como adoptar las medidas necesarias en diversas materias como son: primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas. El personal así designado deberá estar suficientemente formado y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias anteriormente señaladas y todo ello teniendo en cuenta el Plan de Emergencia Interior (PEI) implantado en el Complejo Industrial del Grupo Empresarial ENCE en Huelva”.

⁷⁹⁶ BOP Pontevedra n. 199, Martes 17 de octubre de 2006

⁷⁹⁷ Que es aún más notoria en la negociación de importantes grupos empresariales del sector del papel. En concreto puede citarse el grupo Smurfit, en los Convenios de sus diversos centros. En el CC del centro de Cordobilla -- BON 53 - 03/05/2006— se dedica el Capítulo IX a la Seguridad E Higiene En El Trabajo, se compone de un solo artículo, el 37 cuyo contenido se reduce a señalar que “Se acuerda potenciar la atención y actuaciones en este campo”. Aún más reducida o casi inexistentes son las menciones a esta cuestión en Convenio colectivo de trabajo de la empresa Smurfit Navarra, S.A., de Sangüesa 2005-2007 -- BON 110 - 14/09/2005 – salvo por lo que se refiere a ciertos complementos. Finalmente, en el CC del Centro de Trabajo de Santa Margarida y els Monjos (2006-008) -- DOGC 4807 - 25/01/2007— véase la escueta regulación de los arts. 46.2 –se establece como competencia del Comité de empresa y delegados de personal “Estudiar y proponer las medidas que consideren oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales”— y 46.bis dedicado a los delegados de prevención –“Los delegados de prevención serán designados por los representantes de los trabajadores entre sus miembros. No obstante, se podrán establecer otros sistemas de designación de los delegados de prevención siempre y cuando se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores”.

⁷⁹⁸ Por ejemplo, art. 3.21 del Anexo II del CC de Celulosas de Asturias (BO Principado de Asturias de 4-9-2008)

Como decíamos, el actual convenio contempla, como el anterior, esta materia básicamente en el Capítulo XI, dedicado a la seguridad y Salud Laboral”. El capítulo se inicia recordando que “las empresas y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo” (art. 11.1), mientras que, a continuación se señala la obligación del empresario de transmitir “a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de Seguridad e Higiene, en su caso” los resultados de las inspecciones de los centros de trabajo que realice el servicio de seguridad e higiene² (art. 11.1), reiterando así el derecho de información general del CSSL previsto en el art. 36.2 LPRL..

Finalmente el capítulo se cierra con la también tradicional regulación de la obligación de las empresas de organizar reconocimientos médicos anuales de los trabajadores por la mutua de accidente de trabajo o la Administración competente, con especial incidencia, eso sí, en los “trabajadores que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos” y “aquellos cuyo trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización”, en cuyo caso la revisión será semestral. De la información obtenida se entregará copia a los trabajadores afectados (art. 11.2). Y la empresa organizará la realización de los reconocimientos de acuerdo con las necesidades del servicio, concluye el precepto⁷⁹⁹.

Esta regulación, que parece más adecuada y en línea con la funcionalidad real que deben tener los reconocimientos médicos conforme al art. 22 LPRL y los sucesivos AINC no esconde la llamativa desaparición del anterior art. 11.2.a) de acuerdo con el cual los niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral serán “los valores límites umbrales que en cada momento vengan homologados por la legislación vigente” remitiendo a la norma legal la concreción del estándar de calidad del medio ambiente laboral.

Pero lo más llamativo es que el actual convenio siga remitiéndose, al igual que el anterior, a las actuaciones de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevista en el artículo 15 del Convenio; un precepto éste que se limita a establecer que la ahora denominada “Comisión Salud Laboral”, será constituida durante el primer mes siguiente a la firma del Convenio. Y que “durante la vigencia del Convenio, esta Comisión estudiará las posibles modificaciones que deban introducirse en el texto del Convenio, con el fin de armonizarlo con la normativa legal vigente”, un precepto, en definitiva,

⁷⁹⁹ Una vez elaborado este apartado los autores han tenido conocimiento del acta de conciliación de 25 de septiembre de 2008 (BOE 2/11/2008) de acuerdo con el cual “La redacción actual, trasunto literal del anterior Convenio (2004-2006) en su artículo 11.2, dice cuanto sigue: «La Dirección de la empresa gestionará ante las Mutuas de accidentes de trabajo, organismos de la Administración competente o Asociaciones, Entidades y Empresas legalmente autorizadas, la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador». La Sala tiene por avenidas a las partes en el texto que conjuntamente proponen ordenando se extraiga testimonio del nuevo texto acordado para a fin de ser remitido a la Dirección General de Trabajo, para la debida constancia e inscripción en el Registro Nacional de Convenios Colectivos, así como su posterior publicación gratuita en el BOE. La Sala acuerda tener por conciliadas a las partes en los términos expresados, y mandando redactar la presente, que leída, por los interesados la hallan conforme, se ratifican en la misma, y firman todos los asistentes, acordándose el archivo del procedimiento. De todo lo cual doy fe.”. Aún no hemos tenido acceso al mencionado texto que podría alterar el contenido o las valoraciones realizadas sobre este convenio en este punto.

que parece reconocer la insuficiencia de un texto que, todo lo más menciona igualmente los aspectos preventivos en otros apartados aislados como pudieran ser premios --art. 10.1.2.7— o la regulación del riesgo por embarazo en el art. 6.3.1⁸⁰⁰, mientras que las prendas de trabajo se separan de su a veces consideración como equipos de protección individual, siendo reguladas en el art. 13.1 dentro de otro capítulo, el XIII, dedicada a “Varios”.

En cualquier caso, lo que sin duda llama la atención es que esta situación de aparente provisionalidad no sea nueva, sino que proceda, al menos, del anterior texto convencional, o incluso de otros previos. En el informe que este mismo Grupo presentó a la CCNCC en el año 2005, ya señalábamos “la potencialidad que se desprendía de la decisión de las partes negociadoras de acometer una remodelación del texto convencional en esta materia, basado en la previa recopilación de los datos que permitiesen conocer a fondo la situación del sector en el área de la salud laboral”. Y es que esta misma referencia se encontraba ya en el anterior art. 11.1 párrafo 2 del CC nacional⁸⁰¹, cuando preveía que “se tendrán en cuenta las actuaciones de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevista en el art. 15 del presente Convenio, a los efectos oportunos”. Dicho precepto, integrado en el Capítulo XV del Convenio, dedicado a las “Cláusulas Adicionales” enunciaba –al igual que el actual-- las Comisiones de Trabajo que habían de constituirse para profundizar en los desarrollos convencionales, si bien no se hacía referencia específicamente a la misma, englobándolas en la más genérica de “Actualización del Convenio”.

En cualquier caso, esta Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo se constituyó en fecha 11 de junio de 1997 (BOE 17 de julio). La lectura del acta de constitución de la referida Comisión señalaba que estaría compuesta paritariamente por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio, en número de siete miembros por cada una de las partes., y que se constituía con una serie de funciones que entonces ya resumíamos así: “estudio real de la situación del sector en el ámbito de la prevención de riesgos y del impacto en la misma de la LPRL. Para ello se prevé recabar información de las distintas instancias comprometidas en la prevención de riesgos laborales, con mención especial del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como “proyectar las acciones formativas y buscar apoyos de cualquier naturaleza orientadas a la capacitación para cualquier tipo de personas involucradas en la implantación y seguimiento de los sistemas de salud laboral, impuestos por la legislación actual en este terreno”.

Lo sorprendente, si se nos permite destacarlo, es que once años después no nos consten resultados específicos en esta ambiciosa tarea. Los resultados en el texto del CC

⁸⁰⁰ “En el supuesto de riesgo durante el embarazo se estará a lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho a las adaptaciones que se deriven del párrafo anterior no significará perjuicio para la categoría y sueldo de la interesada, ni tampoco generará la necesidad u obligación de crear un puesto de trabajo nuevo. En caso de permuta, la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, designará la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo. Los supuestos de estas adaptaciones no darán lugar, en ningún caso, a la consolidación de los trabajadores afectados en los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los tres meses”.

⁸⁰¹ Publicado por Resolución de 13 de julio de 2004, BOE 31 agosto 2004, núm. 210,

nacional permiten aventurar que, probablemente, de existir, no sean demasiado relevantes. Y todo ello tras destacar el hecho cuanto menos sorprendente que esta regulación se mantenga idéntica –incluso por lo que se refiere a la fecha de constitución de la Comisión— en el texto previsto para los años 2009 a 2011.

3.2.- La negociación en sectores de ámbito geográfico menor.

El tratamiento de la seguridad y la salud laborales en los ámbitos inferiores presenta rasgos diferenciados, observándose en ocasiones una importante transformación desde los contenidos recogidos en el anterior informe.

Uno de los ejemplos más claro es el Convenio de Artes Gráficas de Navarra. Si en el anterior informe señalábamos lo escaso de la regulación originariamente contemplada en los art. 21 y 22 del anterior Convenio⁸⁰², en el actual para los años 2006-2008 cabe destacar la evolución normativa contempla una regulación ciertamente amplia en los art. 23 y ss. Esta regulación parte de la necesidad de haber cumplido ya en el año 2006 con todas las obligaciones de evaluación planificación, etc. Derivadas del marco legal, A estos efectos, se continúa, “se programarán los cursos de formación a trabajadores y empresas que sean necesarios”. Además se parte del expreso reconocimiento de “que la protección de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad, constituye un objeto básico y prioritario para las partes firmantes de este convenio”⁸⁰³. De ahí que “para conseguirlo se requiere el establecimiento y planificación de acciones preventivas en cada centro de trabajo y que las mismas tengan como fin único la eliminación del riesgo, en su origen mediante la evaluación correspondiente, la reducción o control del mismo” Además se establece un amplio elenco de “tareas” a efectuar claramente inspirada por los principios de actividad preventiva de la LPRL⁸⁰⁴, prestando especial atención en la evaluación a los posibles

⁸⁰² BO. Navarra 30 mayo 2003, núm. 68. El art. 22 reconocía el derecho de los trabajadores de las empresas del sector de pasar una revisión médica, si la solicitan “ante el organismo Oficial correspondiente”. Por su parte, el art. 21 recordaba la obligación de las empresas de cumplir lo dispuesto en la Ley 31/1995 y su normativa de desarrollo y citaba el año 2003 como tope para la evaluación de riesgos, la planificación preventiva en las empresas y cuantas otras acciones sean necesarias, programando la formación necesaria para trabajadores y empresas.

⁸⁰³ Esta referencia prevista en el art. 23 es ampliamente desarrollada en el art. 25 de acuerdo con el cual “La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general, constituye un elemento positivo que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral. En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes. Siempre que se produzca un accidente, una copia del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Delegado de Seguridad y Salud el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter Personal”.

⁸⁰⁴ * Evitar los riesgos. *Evaluar los riesgos de los trabajadores que no se puedan evitar. * Combatir los riesgos en su origen. *Adaptar el trabajo a la empresa, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. *Tener en cuenta la evolución de la técnica. * Sustituir los peligros por lo que entrañe poco o

riesgos derivados de la maternidad, a la determinación de los puestos alternativos y, como norma novedosa pero plenamente lógica, a que “cuando la ropa de trabajo sea exigible legalmente, se proveerá a la mujer trabajadora embarazada la adecuada a su estado, sin que en ningún caso pueda la misma ocasionar molestias, estrecheces, etc.”. Y todo, claro esta, con la participación activa de los representantes sindicales.

Finalmente el convenio aborda dos materias clásicas en este campo como son los órganos de representación –art. 24— y las revisiones médicas –art. 26--. En relación con el primero, se trata de un artículo general no limitado como podría deducirse por su denominación, a los delegados de prevención. De su amplio contenido quizás podrían destacarse por su novedad el hecho de que se prevea expresamente que “en aquellas empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores o los Delegados de Prevención no sean representantes de los trabajadores, quienes ejerzan como tales Delegados de Prevención, gozarán, para el desarrollo de sus funciones y con justificación de las mismas, de un crédito de 5 horas mensuales que no podrá ser acumulado anualmente”; así como la facultad de que en aquellos casos en los que “alguna de las empresas afectadas por este Convenio pretenda modificar o concertar de nuevo la gestión económica de la IT por Contingencias Comunes, o la gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales con alguna Mutua o bien pretenda la concertación de prestación de servicios por alguna Entidad Autorizada Ajena, como Servicio de Prevención Ajeno, previamente tendrá que informar al órgano de representación social que corresponda en su ámbito”. En cambio, bastante más continuista es el art. 26 que se limita a señalar que “Las empresas afectadas por el presente Convenio, tendrán la obligación de solicitar una revisión médica anual, siempre que lo exijan los trabajadores de la empresa, ante el Organismo Oficial correspondiente”.

Muy distinta, en cambio, ha sido la evolución y la situación del Convenio de Artes Gráficas de Vizcaya, que sigue dedicando al tema un único artículo –el 9.6—en virtud del cual “con el fin de lograr el cumplimiento de la normativa referente a la Seguridad y Salud Laboral, las empresas observarán lo prescrito en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Anualmente se realizará un reconocimiento médico obligatorio para las empresas y trabajadores que incluirá la revisión de la vista. Deberá llevarse de forma actualizada la cartilla sanitaria del trabajador, siempre que éste la presente en el momento del reconocimiento; en caso contrario, la responsabilidad es del trabajador”. Y todo ello, claro está sin perjuicio de la referencia a la gestación entre las situaciones “especiales” del art. 6.3⁸⁰⁵

ningún peligro. * Planificar la actividad preventiva. * Planificar las posibles situaciones de emergencia. * Formar e informar a los trabajadores sobre los siguientes extremos: Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. Las medidas y acciones de protección y prevención aplicables a los riesgos referenciados. Las adoptadas a utilizar en casos de emergencia. Informar a cada trabajador directamente de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos. * Investigar los accidentes. * Vigilar la salud de los trabajadores. Las empresas realizarán anualmente el reconocimiento médico a sus trabajadores, y se llevarán a cabo por los servicios dispuestos a tal fin, o por las mutuas de accidentes de trabajo.

⁸⁰⁵ “A toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa, o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la Empresa lo soliciten, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de su puesto de trabajo a otro más cómodo, sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original, no siendo en ningún caso causa de sanción o despido su estado de embarazo. En este supuesto, la Dirección de la Empresa,

En el contexto de la negociación colectiva provincial del País Vasco, sigue resultando de especial interés el tratamiento que le dedica a la prevención de riesgos el Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa, que aborda esta materia en un Capítulo del Convenio –el VIII, bajo el epígrafe “Seguridad y Salud Laboral”–, con dos artículos, el 52 y el 53 ciertamente similares a los art. 53 y 53 bis del anterior texto convencional. En primer lugar, el Convenio reseñado contiene un recordatorio de las obligaciones de todos los implicados en materia de prevención de riesgos: los trabajadores, previa información y formación necesarias, a cumplir las prescripciones en materia de prevención de riesgos; las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores “dentro de las posibilidades de las mismas (las empresas y en plazos previamente convenidos)” a establecer planes de acción preventiva que eliminen o reduzcan los riesgos y mejoren las condiciones de trabajo. Los principios de la acción preventiva de la LPRL (art. 15) se manifiestan en la determinación de los criterios que han de inspirar estos planes, si bien cabe dudar de si se modifica la línea de ésta que responsabiliza al empresario –y a la vez le habilita—para evaluar y planificar la acción preventiva en la empresa previa consulta a los trabajadores (arts. 16 y 18), haciendo que la planificación de la seguridad en las empresas del sector deba ser pactada al atribuir el establecimiento de planes de acción a “las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores”. No es claro si esta expresión del Convenio tan sólo se limita a recordar que la determinación de la acción preventiva ha de ser el resultado de la colaboración de empresarios y trabajadores más que de la negociación entre éstos, que no está prohibida por la ley, pero tampoco se impone como fórmula y en todo caso no libera al empresario de sus responsabilidades al respecto. Por ello tan sólo queda aquí señalada esa posibilidad.

En la línea de mejora o especificación puntual de la LPRL que parece la tónica de la negociación del sector, se centra el art. 53 del CC en los reconocimientos médicos, estableciendo su obligatoriedad anual o semestral, para trabajadores sometidos a riesgos especiales⁸⁰⁶. El contenido mínimo del reconocimiento, que se especifica⁸⁰⁷, se verá enriquecido, además, en relación con la prevención de los riesgos específicos del trabajo o del trabajador que lo desempeña⁸⁰⁸. Finaliza el precepto enunciando el derecho del trabajador de recibir copia de los resultados de los exámenes a que ha sido sometido, y descartando que sea retribuido el tiempo dedicado a los mismos si son realizados fuera de la jornada laboral. A nuestro juicio se trata de una curiosa mezcla de un control de salud tradicional o general, al que se unen ahora elementos de otro específico ligado, como se ha propuesto desde las instancias interconfederales, a las exigencias concretas de cada puesto de trabajo.

oído el Comité de Seguridad e Higiene, o Vigilante en su caso, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo”.

806 “Al personal que ocupe puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por sus condiciones de mayor exposición lo hagan necesario”.

807 La referida revisión médica habitual consistirá en: Análisis de orina y sangre, y en los casos que así sea prescrito por el facultativo, fotoseriación o Rayos X.”

808 “además (de la analítica o el examen radiológico), en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, vista, etc.) el reconocimiento incluirá lo que en cada caso sea procedente”.

Por su parte, los últimos apartados del art. 52 se dedican a enunciar la obligación empresarial de proporcionar ropa de trabajo adecuada a todos los trabajadores, y a los que expresamente enuncia, remitiendo a la Autoridad Laboral competente la resolución de las discrepancias que puedan surgir en este ámbito⁸⁰⁹.

En cualquier caso, el grueso del art. 52 del Convenio de Artes Gráficas de Guipúzcoa, y por tanto de la regulación convencional en esta materia, se dedica, sin embargo, a materias orgánicas, a la regulación de las formas de representación y participación de los trabajadores especializadas en prevención, e incorpora algunos ajustes de interés al diseño general de la LPRL, que el Convenio asume, descartando la posibilidad de elaborar un modelo propio de órganos de representación que permite la ley. En primer lugar, el Convenio recuerda la designación de un Delegados de Prevención en los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, finalizando esta expresión con una remisión a lo establecido en la Ley 31/1995”, en la medida en que la propia ley ya lo prevé, a no ser que se trate de indicar oblicuamente que el Delegado de Prevención lo es con independencia de que haya un Delegado de Personal, lo que tampoco parece plausible si se tiene en cuenta lo que después se dirá (art. 35.2). El número de Delegados de Prevención se determina de forma escalonada y siguiendo, salvo algunos matices, la pauta que marca la LPRL⁸¹⁰.

Para la elección, el CC se separa del modelo legal de que los Delegados de Prevención sean designados por y entre los representantes de los trabajadores (art. 35.2 LPRL). En su diseño, los Delegados de Prevención, “pertenecientes a distintas secciones del centro de trabajo, (serán) designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro, o bien por elección directa de los trabajadores, de entre los representantes del Comité”. Un método mixto que, si por una parte recuerda a la designación de miembros de las Comisiones negociadoras de los Convenios, por otro constituye un sistema de elecciones restringidas para Delegados de Prevención, y que en todo caso cierra el paso a la posibilidad de elecciones de segundo grado por y entre los representantes de los trabajadores. La flexibilidad de la LPRL en estas cuestiones organizativas, que autoriza incluso a sustituir el modelo legal por otro distinto, despeja las eventuales dudas de legalidad que plantea un modelo diseñado de modo innecesariamente complicado.

En las empresas que puedan tener Delegados o Comités de Empresa y no hayan sido elegidos, los Delegados de Prevención o el CSSL serán igualmente nombrados, y poseerán las competencias y facultades que les reconoce la LPRL, incluido el crédito de

⁸⁰⁹ Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada. Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican. A los/as Portereros/as, Vigilantes/as, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables. Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todo el personal de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas mediante informe vinculante de Osalan

⁸¹⁰ Tal parece el sentido del citado art. 53.II b) del Convenio, aunque insiste en aludir a ellos como “representantes” y no Delegados de Prevención. Así las cosas, de 50 a 100 trabajadores, corresponde elegir a 2 representantes; de 101 a 200, 3 representantes; cuatro de 201 a 500; cinco de 501 a 1000 y de 1000 en adelante siete representantes.

horas en los mismos términos que los representantes unitarios de los trabajadores, si bien “si durante el mandato de estos Delegados de Prevención se eligieran Delegados de Personal o Comités de Empresa, el derecho a las horas retribuidas desaparecería automáticamente”. Como quiera que sea, los Delegados deberán disfrutar de los permisos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laborales, ya sean convocados por Organismos oficiales, ya por los sindicatos a que pertenezcan; el Convenio recuerda que dichos permisos deberán ser autorizados por el empresario y que “en caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, quien resolverá al efecto”.

La composición del CSSL, elegido en los centros de más de 50 trabajadores, es objeto de atención también en el apartado II del art. 52 citado. De este modo, del lado designado por el empresario, lo formarán un Presidente; el jefe o un representante del Servicio Médico de Empresa, propio o mancomunado; un técnico de seguridad; y “un conjunto de mandos, cuyo número y cualificación será la que el empresario estime oportuno para atender los problemas de seguridad y salud laboral referentes a los distintos puestos de trabajo”. Obsérvese que no se hace referencia a la necesidad legal de que la parte representativa del empresario cuente con el mismo número de miembros que los Delegados de Prevención (art. 38.2 LPRL), si bien la divergencia numérica se compensa preceptuando que para la adopción de acuerdos conjuntos “se entenderá que los miembros designados por el empresario disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal” (art. 52.III). Por la parte de los trabajadores, compondrán el CSSL los Delegados de Prevención, cuantificados conforme a las escala ya citada. De entre los miembros del CSSL será elegido el Secretario del mismo, de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

A la hora de enunciar las competencias del CSSL, una vez remitida la cuestión a lo dispuesto en la LPRL, el Convenio precisa una serie de competencias a través del modelo de listado tan usual en nuestra experiencia negociadora⁸¹¹, en unos términos que

811 a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo. b) Proponer al empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos. c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos. d) Transmitir al personal afectado, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción. e) Requerir al empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud del personal lo aconsejen. f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el/a Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales. g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del/a Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos. h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el/a empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral”.

recuerdan extraordinariamente los usados en el CC del Papel de Guipúzcoa. Resultan de destacar, junto a los derechos de investigación por propia iniciativa de que hicimos mención al examinar el CC del Papel, los inherentes a la difusión a los trabajadores de la “información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime adecuados, siempre que no interfieran en la marcha normal de la producción” (apartado d), que de alguna manera parece reducir la intensidad de la obligación de sigilo general impuesta por la LPRL (art. 37.3), en la medida en que la única exigencia de racionalidad de la difusión de información es que ésta sea la “precisa” para la implantación de las medidas de que se trate.

Y todo ello sin olvidar la subsistencia de un complemento de toxicidad o insalubridad –art. 32— poco acorde, al menos a nuestro juicio, con la lógica y el espíritu de la LPRL y con las obligaciones asumidas en el propio convenio, o la regulación en el art. 45 de medidas destinadas a proteger a la mujer embarazada “independientemente de su estado civil” (sic)⁸¹²

Por último, en esta revisión de la negociación sectorial de ámbito inferior al estatal, ha de ser mencionado el CC de Editoriales de Galicia. En su recientísima redacción⁸¹³ ha abandonado parcialmente la sumaria regulación que describíamos en el informe anterior⁸¹⁴ para tratar este tema en el Capítulo XIV dedicado monográficamente a la “seguridad, salud laboral y peligrosidad”. En este contexto el art. 85 comienza –como su antecedente inmediato– señalando la obligación de designar Delegado de Prevención en las empresas con más de cinco trabajadores, que será elegido por la representación sindical en la empresa y, en su defecto, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y el personal; una solución ésta a la que cabe plantear las mismas dudas que ya en su momento suscitamos en el anterior trabajo. Bastante más novedosa es la referencia expresa a que “ante la creciente implantación de técnicas informáticas que utilizadas correctamente favorecen tanto la productividad como la comodidad en el trabajo, las empresas prestarán especial atención a la vigilancia de los aspectos de seguridad y salud laboral que estas técnicas pudiesen ofrecer, muy especialmente las de carácter oftalmológico”. E igualmente similar a la anterior

⁸¹² “Toda mujer embarazada, previo informe del médico de empresa, o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original. En este supuesto la Dirección de la empresa, junto con el Comité de Empresa y la Sección Sindical en su caso, designarán a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo. El personal designado para estas situaciones lo serán rotativamente en cada caso”.

⁸¹³ DO. Galicia 24 noviembre 2008, núm. 228,

⁸¹⁴ Como se recordará en aquel informe destacábamos como el anterior art. 12 del convenio publicado en DO. Galicia 4 julio 2006, núm. 128, se limitaba a recordar la obligación de las empresas de cumplir la normativa sobre prevención de riesgos, y se establecía la obligación de designar Delegado de Prevención en las empresas con más de 5 trabajadores, que será elegido por la representación sindical en la empresa y, en su defecto, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y el personal (una solución ésta de licitud dudosa pues de hecho exige la conformidad del empresario en la persona del Delegado de Prevención, ignorando su carácter de elegido por los trabajadores a través de sus representantes, en los términos del art. 35.2 LPRL). Sentado lo anterior, se especificaba que la dirección de la empresa debería organizar o gestionar reconocimientos médicos anuales, haciendo especial hincapié en la incidencia en la salud de los trabajadores de la generalización de técnicas informáticas.

regulación es el art. 86 que vuelve a regular el reconocimiento médico anual, del que se le entregará copia del resultado a cada trabajador.

En cualquier caso, la regulación más novedosa se concentra en el amplio art. 87 dedicado a la protección a la maternidad y lactancia y de acuerdo con el cual “el plazo de 5 meses desde la aprobación del presente convenio el comité de seguridad y salud (en caso de no existir este, será la empresa con la participación de las personas delegadas de prevención de riesgos) elaborará y aprobará una relación de todos los puestos de trabajo exentos de riesgos para las mujeres embarazadas, con parto reciente y lactantes y para su descendencia dentro de la empresa”. Se añaden, además, reglas para la elaboración de esta lista revisada cada año⁸¹⁵, se especifican las obligaciones empresariales de cambio de puesto, regulando sus aspectos económicos y el cambio de turno nocturno de las mujeres embarazadas —que pasarán a turno único— entre otras cuestiones⁸¹⁶s.

3.3.- La negociación sobre salud laboral en las empresas del sector de Artes Gráficas, Prensa y Ediciones.

El punto de partida, al abordar la negociación sobre salud y seguridad en este ámbito, como en otros, es la relativa simplicidad de los Convenios sectoriales al respecto, y la necesidad, por tanto, de que las lagunas dejadas sean cubiertas en la negociación a escala empresarial, que, de esta forma, está llamada a ejercer una labor que no es de ajuste o adaptación a las circunstancias concretas de la empresa de las reglas generales elaboradas a escala sectorial, sino de verdadera creación ex novo del buena parte del régimen de salud laboral empresa a empresa.

Así las cosas, la variedad es la tónica, sin que existan normas muy específicas o apegadas a las realidades productivas que impongan el estudio separado de la negociación sobre esta materia en los diversos subsectores. Así pues elaboraremos un panorama general, sin perjuicio de que en casos en que la originalidad o el detalle de alguna regulación convencional merezca ser destacada expresamente.

⁸¹⁵ Para la elaboración de esta lista se realizará una evaluación en la que se tendrá en cuenta la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones y tiempos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Esta lista será revisada y actualizada cada año desde su aprobación.

⁸¹⁶ En el momento en que la empresa tenga conocimiento de la situación de embarazo de alguna de sus trabajadoras deberá proceder, con carácter inmediato, a cambiar de puesto a la misma, en caso de ser preciso, para uno de los puestos exentos de riesgo. Las trabajadoras podrán pasar a ocupar puestos de igual o inferior categoría sin que el cambio suponga ninguna pérdida económica para ellas. En todo caso, los cambios previstos son de carácter transitorio y cesarán cuando el puesto originario deje de suponer un riesgo para ellas o su descendencia. Las trabajadoras también podrán pasar a ocupar puestos de superior categoría beneficiándose, en estos casos, de las mejoras salariales derivadas del cambio. En caso de que el cambio no fuese posible por razones justificadas o, aun cambiando de puesto, la trabajadora siguiese en situación de riesgo derivada por el ejercicio del trabajo, esta pasará a situación de suspensión por riesgo por embarazo o lactancia. Para estos supuestos la empresa facilitará que la tramitación de la suspensión se realice con la mayor celeridad posible. Las mujeres embarazadas que realicen trabajo nocturno o trabajen a turnos en el momento en que comuniquen su situación a la empresa pasarán a trabajar en turno único. Todos los cambios realizados por lo previsto en este artículo no podrán suponer pérdidas económicas para la trabajadora. Durante el período de suspensión de la trabajadora por riesgo durante el embarazo o lactancia natural las trabajadoras percibirán el 100% de la base reguladora correspondiente.

3.3.1.- Cláusulas de vinculación general y/o fijación como objetivo o cuestión prioritaria.

Frecuentes en muchos campos de innovaciones normativas recientes, el área de la prevención de riesgos no podía ser menos en lo que concierne a las proclamaciones generales de la vinculación de trabajadores y empresarios a lo dispuesto en la normativa legal sobre prevención de riesgos y salud laboral; una declaración ésta a la que en bastantes ocasiones se une la mención conjunta de que esta protección “constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa”⁸¹⁷, o preceptos convencionales que incluso llegan a completar el marco normativo incluyendo expresamente “las recomendaciones e instrucciones de los Organismos Nacionales e Internacionales sobre materias de seguridad y salud” en aquellos supuestos de “vacío normativo”⁸¹⁸

La ubicación sistemática de estas proclamaciones no es siempre unánime, y aunque la regla dominante es dedicar a esta proclamación un precepto específico⁸¹⁹,

⁸¹⁷ Por mencionar sólo el convenio del que está extraído el entrecomillado, art. 39 del CC Editora Balear (BOIB 28-8-2004). En un sentido similar véase, por ejemplo, art. 46 del CC Unidad Editorial (BOE 31-10-2005) “Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la Empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos”; art. 46 y 47 del CC Editorial del Pueblo Vasco – BOPV 14-12-2006): “Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la Empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.” De gran importancia y atención preferente habla el art. 35 del CC Diario de Ibiza (BOIB 12-4-2001)

⁸¹⁸ Art. 49 CC Fábrica nacional de Moneda y Timbre (BOE 28 de julio de 2006)

⁸¹⁹ Las declaraciones de esta índole sí son frecuentes y, a veces, son la única referencia que en el CC se hace específicamente a la prevención de riesgos. Son ejemplos de estas declaraciones generales –sin agotar el elenco– Convenios como los de Editorial Prensa Canaria (BO Las Palmas 14.7.2006), art. 21: “a estos efectos se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995”, siendo el único precepto dedicado a la prevención de riesgos en el apartado dedicado a la “Seguridad y Promoción en el Trabajo”; Editorial Prensa Asturiana-La Nueva España –BO Principado de Asturias 1-9-2007--, art. 42, en el Capítulo V, dedicado a las Mejoras Sociales, con esta afirmación: “la empresa se somete en esta materia a la ley 31/1995, a los Reglamentos de aplicación dictados en su desarrollo y a los que en el futuro pudieran dictarse. El Comité de Seguridad y Salud y los Servicios de Prevención asumirán las funciones que legalmente tienen establecidas”, sin otra referencia a esta materia en el texto convencional; parecidamente CC de Celta Artes Gráficas –DOG 17-1-2006-- art. 16 -- A estos efectos se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y demás normas de aplicación”; el art. 35 del CC de El Correo de Andalucía; el art. 22 del CC de Inducar –BOP Santa Cruz de Tenerife 17-11-2006) –que igualmente regula las revisiones médicas y los órganos de presentación--; los art. 74 y 75 del CC de la Corporación de Medios de Murcia (BOE 2-7-2007): “ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales...La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará constituida de conformidad con lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud será el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Como complemento de una regulación en otros extremos bastante detallada, contiene una declaración general de esta índole art. 16 del CC de Ed. Carchidea (BO Pontevedra 10-11-2006) único precepto dedicado al tema en el Convenio. Más referencias a esta vinculación empresarial, por ejemplo, en el art. 32 del CC de Graficas Terrassa (DOGC 17-6-2008) “L’empresa ha de complir amb les disposicions vigents contingudes en la Llei31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals, i altres mesures de seguretat i higiene d’especial aplicació a la seva activitat

normalmente como encabezamiento del capítulo dedicado a esta materia --aunque en ciertas ocasiones, llega a ser la única referencia que se hace a la ordenación de la salud y seguridad de los trabajadores en la empresa de que se trate--, en otras ocasiones aparece como un elemento más en la regulación de las condiciones de trabajo⁸²⁰.

No puede censurarse la virtualidad didáctica de cláusulas como éstas en relación con una materia de tan singular trascendencia en el desarrollo de las relaciones de trabajo. Es más, el reflejo de la común preocupación de las partes por este tema refleja sin duda una mayor sensibilidad social a la que seguramente no han sido ajenas las campañas de sensibilización y lo sucesivos AINC. Pero si acaso, también cabría suponer que las mismas reflejan una cierta impotencia en la medida en la que la posterior pobreza de contenidos reflejaría una cierta incapacidad de abarcar una materia quizás demasiado compleja.

3.3.2.- Preceptos de desarrollo de aspectos sólo apuntados en la norma general: los reconocimientos médicos, los videoterminals, la ropa de trabajo y otras cláusulas de interés.

Junto a estas declaraciones, y como es lógico, abundan asimismo las variantes de estos derechos, que en buena medida parecen responder a la tradición negociadora, o a

específica” o en el art. 40 CC Graficas Estella BO Navarra (2.1.2004): “Las partes firmantes de este Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de desarrollar las acciones y medidas tendentes a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Serán de aplicación, cada una en el ámbito y con la fuerza de obligar que le es propia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento que la desarrolla, así como el resto de la normativa vigente. Corresponde a la Dirección la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y de comprometer a toda la Empresa en la prevención de riesgos, y con la participación de los trabajadores y de sus representantes, la de formular una política preventiva y su aplicación. La Dirección y la representación de los trabajadores de Gráficas Estella se comprometen a impulsar la acción preventiva en materia de seguridad y salud. Ambas partes consideran que la mejora de las condiciones de trabajo es objetivo común de todas las partes implicadas en la Empresa. Para ello, se presentará anualmente en el Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario en la materia, la planificación de la actividad preventiva, que, recogiendo la legislación vigente, profundizará en la mejora de la situación existente en cada momento en G.E.S.A.. Tanto desde la Dirección, como del propio Comité de Seguridad y Salud y desde la representación social se impulsarán las actividades necesarias para la reducción y minimización de la accidentabilidad laboral...”; art. 65 CC del Diario ABC SL –BOE 17-11-2006—.

820 Algunas opciones convencionales son originales, y pueden dar origen a una interpretación ampliadora del alcance de la normativa de seguridad, en la línea marcada por el art. 14 de la LPRL. Como ejemplo, puede citarse el art. 12 del CC de Equipo de Información SL (BOP Zaragoza 4-1-2005), art. 12, que incorpora la protección y los equipos de seguridad, su dispensación por la empresa y su uso efectivo por los trabajadores al nivel de caso concreto enunciado en el precepto dedicado a las “normas de trabajo”, en el Capítulo dedicado a la Organización del Trabajo, y dándole por tanto a la prevención de riesgos el papel estelar que debiera tener en nuestro ordenamiento laboral. También otorgándole el papel protagonista en la determinación del marco normativo que rige la organización de la empresa, el CC de La Opinión de Tenerife (BOP Santa Cruz de Tenerife 22.2.2006), art. 9., dedicado a regular con carácter general las Condiciones de Trabajo, dedica todo un apartado a las normas de seguridad, que así se destacan con mucho sobre el resto de reglas rectoras de dichas condiciones: “en todos los supuestos habrá de respetarse las normas e instrucciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente”; coincide en la sistemática y en el tenor literal el art. 11 del CC de El Herald de Aragón (BOE 27-10-2003), y muy parecida es la sistemática y contenido del art. 12 del CC de Equipo de Información (BOP Zaragoza 4.1.2005)

circunstancias muy concretas de las empresa, más que prescripciones específicas de la ley 31/1995, aunque la mayoría de los Convenios recogen expresamente su mandato, en general, o en aspectos específicos.

En este sentido conviene destacar, en primer lugar, como hay una cierta propensión mayoritaria a concentrar el contenido de estos extras convencionales en la regulación de los reconocimientos médicos: en primer lugar y unánimemente, afirmando el derecho de los trabajadores a que les sea practicado uno anual, a cargo de los Servicios Médicos de la empresa o de aquella entidad con la que los tenga concertados, con entrega de copia al trabajador⁸²¹. En segundo lugar, estableciendo, reglas especiales para los trabajadores que deban prestar servicios en videoterminals, en equipos informáticos o dotados de pantallas de visualización –por ejemplo, señalando que dicho control habrá de conllevar un examen oftalmológico⁸²² o de espalda⁸²³ (aunque sobre este tema volveremos inmediatamente), o para aquellos otros con condiciones penosas de trabajo –por ejemplo, productos tóxicos, o las excesivamente ruidosas para el personal que trabaje en rotativas en el sector de artes gráficas y editoriales⁸²⁴--, en los que suele ser frecuente el incremento de la frecuencia, por ejemplo semestral, de estos controles⁸²⁵. En ocasiones se hace mención expresa a los controles ginecológicos⁸²⁶, del mismo modo que algunos convenios destacan la

821 Como se ha dicho, abundan los preceptos convencionales con ese contenido. Así por mencionar algunos véanse el art. 33 del CC de Graficas Terrassa (DOGC 17-6-2008) “La Direcció de l’empresa ha de gestionar davant de les mútues d’accidents detreball o organisme de l’Administració competent la realització de reconeixement mèdic cada any, del resultat del qual s’ha de lliurar còpia a cada treballador. Als treballadors que realitzin les seves funcions permanentment amb productes tòxics i a aquells el treball dels quals exigeixi una atenció permanent a terminals d’ordinadors o pantalles de visualització, se’ls ha de sotmetre a revisions mèdiques semestrals d’acord amb les normes específiques de seguretat i higiene en aquests llocs de treball. Dels resultats d’aquestes revisions s’ha de lliurar còpia al treballador afectat. La Direcció de l’empresa ha d’adequar la realització dels reconeixements a les necessitats del servei”.

822 Art. 43 CC Editora Balear (BOIB 28.8.2004): “La empresa realizará a cada trabajador una revisión médica anual por parte de un servicio especializado, incluyendo una revisión oftalmológica anual a todo el personal que trabaje con monitores informáticos.”

823 Art. 52 CC Unión Editorial (BOE 31-10-2005) “Debido a la generalización en los puestos de trabajo de videoterminals, la Empresa arbitrará medidas para prestar una atención especial a los protocolos de salud correspondientes, en particular los relativos a oftalmología y afecciones de espalda.”

824 Art. 22 del CC de la Editorial Leoncio Rodríguez SA, (BOP Santa Cruz de Tenerife 24-11-2006) “...como servicio médico externo, realizará controles periódicos de la salud de los trabajadores, prestando especial atención a los riesgos de la actividad de la empresa. En base a ello se realizarán un control oftalmológico anual, por especialistas, a todo el personal que trabaje ante pantalla de visualización de datos, un control audiométrico a todo el personal que trabaje en rotativa y un reconocimiento médico general y completo a toda la plantilla”.

825 Art. 33 del CC de Graficas Terrassa (DOGC 17-6-2008) antes mencionado; Art. 11.3. Reconocimiento médico, del CC de Mateu Cromo (BOCM 6-9-2005) Sin perjuicio de los términos que regule el artículo 11.3 del Convenio Estatal de Artes Gráficas, se acuerda que, en aquellos departamentos o secciones que por sus características productivas los trabajadores puedan estar expuestos a posibles efectos nocivos para la salud, derivados éstos directamente del trabajo que realizan (ruidos, productos químicos, etcétera), se les efectuarán las pruebas y controles médicos oportunos durante el año, el número de veces que fuera necesario y preciso para comprobar su estado de salud y siempre bajo el criterio, supervisión y control del servicio médico de la empresa; un atención particular es la que reclama el 62 CC EDICOSMA (BOP Málaga de 21 de julio de 2003), que, paradójicamente, no ubica dicho precepto en el área que materialmente le corresponde –prevención de riesgos y salud laborales– sino en el apartado dedicado a las “Condiciones sociales” (Cap. XII).

826 Art. 24 del CC Inducar -- BO Santa Cruz de Tenerife 17.11.06 -- “La empresa procederá a establecer revisiones médicas periódicas para todos los trabajadores a los que afecte este Convenio Colectivo. En el

voluntariedad de estos controles –así como sus posibles excepciones⁸²⁷-- y el necesario respeto al derecho a la intimidad y confidencialidad de datos⁸²⁸. Para finalizar este tema concreto, no debe desdeñarse el singular vínculo que en la negociación parece tener el reconocimiento médico de todos los trabajadores con lo que podríamos llamar “acción social” en la empresa, a la que con frecuencia aparece vinculada incluso sistemáticamente. No otra cosa parece explicar, como ejemplo de esta actitud, el que se dedique un precepto minucioso a la sustitución de gafas en el área de la salud laboral en el art. 40 del CC de Heraclio Fournier⁸²⁹ o que se subvencione su adquisición en otros convenios como sucede en el art. 43 CC Editora Balear⁸³⁰.

caso específico del personal femenino se incluirá el reconocimiento ginecológico”.

⁸²⁷ Nuevamente como ejemplo, Art. 52 CC Unión Editorial (BOE 31-10-2005) “Aquellos trabajadores que cubran puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedades profesionales, deberán someterse obligatoriamente a un reconocimiento médico con anterioridad a su incorporación a la Empresa, así como a reconocimientos médicos periódicos cuando así se determine legal o reglamentariamente para cada enfermedad profesional. Estos reconocimientos correrán a cargo de la Empresa y serán obligatorios para los trabajadores, quienes tendrán derecho a que se les reintegren todos los gastos que con este motivo se puedan ocasionar. 4. En los demás casos los reconocimientos médicos serán voluntarios salvo que concurran circunstancias que acrediten riesgo para la salud del propio trabajador en el desempeño de sus funciones, para otros compañeros o para terceros relacionados con la Empresa.”

⁸²⁸ Art. 43 CC Editora Balear (BOIB 28.8.2004) “Dicha revisión sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento o cuando se cumplan las excepciones que establece el Art. 22 de la Ley 31/1995. Se respetarán de acuerdo con lo establecido en la Ley los derechos de intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con el estado de salud de los trabajadores”; CC Unión Editorial (BOE 31-10-2005) Artículo 54. Confidencialidad. 1. “La Empresa realizará todos los controles médicos con el máximo respeto al derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores. 2. Todos los datos referentes a la salud de los trabajadores de los que la Empresa tenga conocimiento con motivo de las revisiones médicas o por cualquier otra circunstancia relacionada, tendrán tratamiento de absoluta confidencialidad de acuerdo a las estipulaciones que marque la normativa de Protección de Datos vigente. 3. No obstante lo anterior, no se considera sometido al ámbito de confidencialidad el conocimiento y consiguiente aplicación por la Dirección de la Empresa de aquellos datos de salud física o psíquica de los empleados de UNEDISA que puedan influir o deban ser tenidos en cuenta a efectos de asignación de puesto de trabajo, desempeño de responsabilidades, cumplimiento de jornada u horario, riesgo de lesiones, utilización de medios de transporte o cualquier otro factor relacionado con el desempeño de sus funciones, trato con terceros o desplazamientos posibles. 4. Por el contrario, la ocultación o falseamiento de datos que puedan tener alguna influencia en el trabajo se considerará falta disciplinaria grave o muy grave, según los casos.” –el mismo tenor literal en el art. 54 CC Editorial del Pueblo vasco (BOPV 14-12-2006); Art. 49 CC Fábrica nacional de Moneda y Timbre (BOE 28 de julio de 2006) La información recogida, como consecuencia de esta vigilancia respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador, así como la confidencialidad de los resultados.

829 BO Alava de 30-5-2007: “La Empresa ayudará a l@s trabajador@s que acrediten la necesidad de usar gafas, en el importe de los cristales de las mismas. Cada emplead@ podrá solicitar hasta las siguientes cantidades: • 51,10 € por montura, sólo la primera vez. • 132,22 € por cristales bifocales. • 66,11 € por cristales unifocales. • 132,22 € cuando por prescripción médica sean necesarios los dos tipos de cristales. • En cuanto a lentillas, se seguirá el mismo criterio que en los anteriores. En todo caso, para la concesión de esta ayuda se deberá presentar al Departamento de Personal la correspondiente factura y la graduación prescrita por el oftalmólogo u óptico que le atienda. (Esta ayuda no es acumulable de un año para otro)”.

⁸³⁰ BOIB 28.8.2004: “Los trabajadores que como consecuencia de la revisión oftalmológica tuviera la necesidad prescrita de utilizar lentes o lentillas, tendrán derecho al abono del 50% del precio de las mismas, siempre y cuando hubiese transcurrido al menos tres años desde, en su caso, la última petición. No obstante lo anterior, el importe a satisfacer por la empresa por el indicado concepto no podrá ser en ningún caso superior a 60 Euros, aunque dicha cantidad no suponga el 50% del valor de las lentes o lentillas, no pudiendo el importe total de esta ayuda para el conjunto de todos los trabajadores ser superior a 1000 Euros. El referido importe tiene el carácter de mejora complementaria a la Seguridad Social, estando exenta de cotización a la misma

Otra de las cuestiones habituales y específicas del sector es la regulación del trabajo con videoterminals seguramente por la propia naturaleza y los fuertes procesos de innovación tecnológica a los que esta sometido el sector⁸³¹. Buen modelo de una regla completa es el art. 77 del CC de Editorial Iparraguirre⁸³², según el cual “No podrá ser obligado a trabajar en videoterminal el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión a juicio del Comité de Prevención de Riesgos Laborales, el cual llegará a un acuerdo en base a los informes médicos que se le presenten o solicite. En caso de disconformidad, se someterá a la decisión del arbitraje de un facultativo. b) A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en videoterminals, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en las mismas, en cuyo caso podrán ser permutadas con otro trabajador de otro departamento, facultándose a la Empresa a que pueda realizar el cambio. Al finalizar el periodo de IT

831 Como ejemplo de esta serie de Convenios, vid. CC Diario de Ibiza, art. 36, específico para el trabajo en videoterminals que, junto a la revisión médica, añade “b) todos los videoterminals estarán provistos de filtros protectores como medida básica de seguridad. De lo contrario, un trabajador, previa comunicación a su jefe inmediato, podrá negarse a la realización de su trabajo; c) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los videoterminals más tiempo del establecido en su jornada laboral, o sea, seis horas”. Resulta también digno de mención el esfuerzo regulador en el CC del Diario El País, Anexo dedicado a los cambios tecnológicos ---BOE 9-7-2008---: Artículo 7. No podrá ser obligado a trabajar en videoterminal el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión a juicio del Comité de Seguridad y Salud, el cual llegará a un acuerdo en base a los informes médicos que se le presenten o soliciten. En caso de disconformidad, se someterá la decisión al arbitraje de un facultativo. Artículo 8. A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en videoterminals, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en los mismos, en cuyo caso serán trasladadas a otro Departamento. Al finalizar el periodo de incapacidad laboral transitoria por maternidad volverán a su trabajo habitual. Artículo 9. Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los videoterminals más tiempo del establecido en su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada hora de trabajo efectivo en los terminales de vídeo. Artículo 10. El Comité de Seguridad y Salud hará revisar como mínimo cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientales de los terminales de vídeo, informará a la Dirección de la Empresa de los defectos que adviertan y propondrán las medidas correctoras necesarias. La primera revisión se llevará a efecto inmediatamente después de que los técnicos de instalación den ésta por terminada. Artículo 11. El uso del videoterminal implica escribir, corregir e introducir las posibles modificaciones a través del mismo. Los correctores tipográficos, por las especiales características de su trabajo, podrán optar por corregir directamente en la pantalla o en copia impresa. Los periodistas podrán obtener con carácter inmediato una copia en papel de sus propios originales. Como es norma general, los redactores dedicados a tareas de edición efectuarán su trabajo de lectura y corrección directamente en el videoterminal. Como excepción, estarán facultados para trabajar en copia de papel cuando lo consideren necesario, en razón de la complejidad o amplitud de los textos a tratar o de otras circunstancias especiales. Artículo 12. Todas las personas que trabajen en videoterminals pasarán obligatoriamente una revisión oftalmológica anual, además del chequeo previsto en el convenio. Por el oftalmólogo del servicio médico de Promotora de Informaciones, S.A., se realizarán además las revisiones oportunas, siempre que lo soliciten los interesados. De los resultados de unas y otras se informará al trabajador y, estadísticamente, al Comité de Seguridad y Salud. La primera revisión se hará antes de entrar en uso los terminales de vídeo. Artículo 13. Todos los gastos médicos derivados de enfermedades o lesiones que el Comité de Seguridad y Salud, con sus asesores médicos, considere demostradamente atribuidos al trabajo en videoterminals y que no sean cubiertos por la Seguridad Social, serán satisfechos por la Empresa”. Finalmente, véase, sin ánimo de ser exhaustivos, el art. 67 CC del Diario ABC SL ---BOE 17-11-2006--- “La Dirección de la Empresa procurará que la organización del trabajo en todos los puestos con videoterminals esté programada de tal manera que permita sustituir la actividad en el videoterminal por otra distinta dentro de su trabajo. Sólo en aquellos supuestos en los que la organización del trabajo impida la realización de actividades alternativas al trabajo ante el videoterminal, tendrá derecho el trabajador a un periodo de descanso de diez minutos dentro de cada hora de trabajo efectivo ante dicho videoterminal, sin que por ningún motivo tales descansos puedan ser acumulables”.

⁸³² BOPV 16-10-2007

por maternidad volverán a su trabajo habitual. c) El Comité de Prevención de Riesgos Laborales hará revisar como mínimo cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientales de los terminales de vídeo, informará a la Dirección de la Empresa de los defectos que se adviertan y propondrá las medidas correctoras necesarias. La primera revisión se llevará a efecto inmediatamente después de que los técnicos de instalación den ésta por terminada. d) El uso de videoterminal implica escribir, corregir e introducir las posibles modificaciones a través del mismo. e) Todas las personas que trabajen en videoterminal pasarán obligatoriamente una revisión oftalmológica anual, además del chequeo previsto en el Convenio. Asimismo, siempre que lo soliciten los interesados, se realizarán las revisiones oportunas. De los resultados de unas y otras se informará al trabajador y, estadísticamente, al Comité de Seguridad y Salud. f) Las condiciones de trabajo en videoterminal se registrarán según las normas internacionales establecidas.

En cualquier caso, y aunque se trate sin duda del tipo de regulación más frecuente, el desarrollo de aspectos concretos de la regulación legal no se acaba en los reconocimientos médicos, el trabajo con videoterminal o la reiteración de algunos de los deberes accesorios o de los principios preventivos en los que se desglosa y se articula el deber general de prevención⁸³³. En estos convenios también es posible hallar reglas adicionales, que establezcan –de forma también ciertamente frecuente– la obligación empresarial de dotar a los trabajadores de prendas adecuadas de trabajo –si bien en estos casos, el tenor convencional hace dudar de si la prevención de riesgos, y no la acción social, es la sede adecuada de estas normas–⁸³⁴; o que, en especial, se reconozca el derecho de las mujeres embarazadas al cambio de puesto de trabajo cuando sea preciso por el riesgo que supone para su salud o la del feto⁸³⁵. Siendo éste un

⁸³³ Véase, por ejemplo, el art. 65 CC del Diario ABC SL –BOE 17-11-2006– “Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Dirección de la Empresa deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y en particular las referidas a la evaluación de riesgos, adecuación de los equipos de trabajo, información, consulta y participación de los trabajadores a través de sus órganos de representación, formación en materia de prevención de riesgos, vigilancia de la salud, protección de la maternidad y de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y protección de los trabajadores temporales.”; o el art. 49.1 CC Fabrica Nacional de Moneda y Timbre (BOE 28-7-2006), “En consonancia con lo expuesto, se aplicarán los siguientes criterios y declaraciones generales. 1.º Principios generales: De la acción preventiva. La acción preventiva está inspirada en los siguientes principios: a) evitar y combatir los riesgos en su origen. b) evaluar aquellos que no se pueden evitar teniendo en cuenta la evolución de la técnica. c) sustituir aquello que resulte peligroso por lo que sea menos o no lo sea. d) anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas. e) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

⁸³⁴ Así, por ejemplo, art. 39 CC Heraclio Fournier: “La empresa proveerá al personal afectado por este Convenio de los elementos de protección personal necesarios para el desempeño de su trabajo. Asimismo, una vez superado el periodo de prueba, suministrará a sus empleados dos prendas de trabajo y posteriormente una nueva cada año y siempre que por su deterioro sea necesario” En un sentido parecido, art. 88 CC La Vanguardía (BOE 9-6-2008) y el art. 50 del CC FNMT (BOE 28-7-2006)

⁸³⁵ Por mencionar un ejemplo, art. 44 del CC Editora Balear –BOIB 28-8-2004– “Art.- 44.- Protección a la maternidad.- Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. El cambio

derecho ampliamente mencionado, se observan significativos matices, en función de que el derecho de la trabajadora se haga efectivo a través de permutas previa solicitud suya, con o sin la afectación de compañeros de trabajo⁸³⁶, y existen también matices en cuanto al ámbito material en que se encuentran regulados estos derechos, pues en su mayor parte se integran en el amplio apartado de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar, si bien es palpable también la presencia de algunas de estas cláusulas en los capítulos dedicados a la prevención de riesgos laborales.

Finalmente no queremos dejar de destacar la presencia de convenios con normas mucho más específicas o interesantes como, por ejemplo, la limitación de la posibilidad de trabajo de noche en turno continuo⁸³⁷ o, por mencionar un convenio ciertamente interesante el art. 49 CC de la Fabrica Nacional de Moneda y Timbre que obliga no sólo a que “toda adquisición de nueva maquinaria o de componentes de seguridad deberá acogerse a la normativa vigente y cumplir el procedimiento elaborado al respecto por el Servicio de Prevención, además de remitir el mismo copia de la Declaración de Conformidad y del Manual de Instrucciones, al menos 20 días hábiles antes de su puesta en marcha a los Delegados de Prevención, para su estudio y emisión del informe correspondiente, dando traslado del mismo al Comité de Seguridad y Salud”. Además, deberá remitirse al Servicio de Prevención una copia del pliego de condiciones. Igualmente “Todo recipiente que contenga productos y/o materias primas deberá llevar una etiqueta a la vista y redactada en idioma español, conforme a la normativa vigente, en la que se indique el nombre, su origen y los peligros potenciales que presenta. Al adquirir estos productos se deberá requerir del vendedor o fabricante la preceptiva ficha de datos de seguridad del producto, la cual se hará llegar al Servicio de Prevención, siempre con tiempo suficiente y antes de su utilización, con el fin de realizar el estudio pertinente y dar a conocer los riesgos que impliquen y las medidas de seguridad que se deben adoptar, así como de los equipos de protección colectiva o individual que se precise. Los resultados del estudio se harán llegar a los Delegados de Prevención y a los trabajadores que lo utilicen. Estos productos no podrán ser utilizados por otros trabajadores sin la previa consulta y asesoramiento correspondiente por parte del Servicio de Prevención. Finalmente “cualquier cambio de método de trabajo, funciones,

de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la Seguridad Social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”. Otro más en el art. 36 CC Heraclio --BO Álava 30-5-2007—si bien ciertamente escaso. “La Empresa facilitará transitoriamente un puesto de trabajo, más adecuado a su estado psicofísico, a las trabajadoras embarazadas que lo precisen, previa justificación del Facultativo Médico. Asimismo, tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre, post-parto y lactancia que legalmente les correspondan”.

836 Por su interés resulta significativo el CC del Diario El País SA —BOE 9-7-2008-- cuyo Anexo III contiene un Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica, que en su art. 8 prevé que “A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en videoterminals, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en los mismos, en cuyo caso serán trasladadas a otro Departamento. Al finalizar el periodo de incapacidad laboral transitoria por maternidad (sic) volverán a su trabajo habitual”.

837 Art. 40 CC Graficas Estella BO Navarra (2.1.2004): “no se asignará a un turno completo dos semanas seguidas en horario de noche, aunque podrán hacerse excepciones individuales por razones organizativas de desdoble de equipos en puentes y vacaciones, así como por razones de absentismo de compañeros”.

introducción de nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo, deberá comunicarse al Servicio de Prevención con un plazo mínimo de 15 días, anterior a su implantación para que emita un dictamen; adoptándose las medidas oportunas sobre información y formación de los trabajadores afectados, si fuera necesario.

3.3.3.- La ordenación de los Servicios Médicos y los servicios de prevención.

Aunque con bastante menor frecuencia, otro de los puntos de relevante atención para la negociación colectiva se centra en los Servicios Médicos, sean de empresa o concertados. Y ello, las más de las veces, para realizar afirmaciones generales acerca de su existencia misma, de la obligación de la empresa de constituirlos, de su externalización o de su finalidad⁸³⁸.

En esta línea de Facultades de dirección y orientación de la acción empresarial en materia de prevención de riesgos sin duda destaca por su amplitud el CC de FNMT-RCM⁸³⁹ cuyo art. 53 establece que “la FNMT-RCM tendrá constituida una Comisión de Sanidad, la cual estará formada por el Director del Departamento de Personal, el Jefe de Administración de Personal y Asuntos Sociales, Jefe del Servicio Médico y tres representantes legales de los trabajadores. Cuando en el orden del día se traten temas concernientes a trabajadores del Centro de Trabajo de Burgos y/o de carácter general se incorporaran como miembros de pleno derecho un representante de la Dirección y otro de los trabajadores de ese centro de trabajo. Se reunirá una vez al mes de forma ordinaria y cuantas veces sea necesario en reunión extraordinaria. De la Comisión se elegirá un Secretario, que levantará acta de las reuniones que se lleven a cabo. Entre las funciones de esta comisión estarán las siguientes: Seguimiento de los reconocimientos médicos preventivos anuales y bianuales de carácter voluntario (ginecológicos y urológicos a trabajadoras/es y oftalmológicos por el uso prolongado de pantallas de ordenador, etc.) establecidos a través de Salud Laboral. Pondrá en conocimiento de la Dirección de la FNMT/RCM la situación de aquellos trabajadores afectados por algún tipo de enfermedad, lesión o impedimento físico/psíquico que les imposibilite realizar correctamente las labores de su puesto de trabajo, para su estudio por los Servicios Médicos. Analizar las quejas presentadas por los trabajadores en relación con la atención y el trato recibido por los Servicios de la Empresa Colaboradora de la Seguridad Social, póliza sanitaria que la FNMT-RCM pueda tener contratada, Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales. Seguimiento, estudio y actualización de las prestaciones preventivas y asistenciales de la Empresa Colaboradora y Póliza sanitaria, así como la actualización del Boletín informativo”.

⁸³⁸ En el anterior informe mencionábamos a estos efectos el art. 19 del CC de la Editorial Leoncio Rodríguez SA, de acuerdo con el cual “El servicio médico de "Editorial Leoncio Rodríguez" es el encargado de llevar a cabo la vigilancia de la salud en cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sus integrantes como miembros del Comité de Seguridad y Salud en representación de la empresa darán cumplimiento a lo que esta Ley establece en su artículo 39 relativo a la acción preventiva “. Es llamativo que el actual art. 19 del CC de esta misma empresa (BOP Santa Crz de Tenerife 24-11-2006) sostenga que Artículo 19º.- Servicio de Prevención.- La Mutua de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales ASEPEYO, mediante contrato suscrito con la empresa, será la encargada de llevar a cabo la vigilancia y salud, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dando cumplimiento a lo que esta Ley establece en su artículo 39 relativo a la acción preventiva”.

⁸³⁹ BOE 28-72006

No resulta frecuente, por eso merece su cita literal, un diseño de la prevención en la empresa que, integrándolo, sobrepase el ámbito estrictamente médico de la materia, y aborde o trate de abordar la cooperación orgánica con otras especialidades necesarias para una correcta consecución de las mejores condiciones posibles de trabajo. Es también el caso del art. 59 del CC del Diario El País SA, en cuya virtud “la Empresa organizará sus recursos para la prevención de riesgos laborales mediante la constitución de un Servicio Propio integrado por técnicos en dos de las especialidades de la Prevención: Seguridad y Medicina del Trabajo. Para completar las especialidades no cubiertas por dicho servicio propio, es decir, Higiene y Ergonomía, se realizarán los conciertos oportunos con empresas que estén adecuadamente acreditadas como servicios de prevención ajenos. El Servicio de Prevención constituirá una unidad organizativa específica y se encargará del apoyo y asesoramiento a la Empresa en lo relativo al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, los planes de prevención y los planes de formación en materia de prevención. Dentro del Servicio Propio se integrará como área específica y bajo la dirección del especialista en Medicina del Trabajo, el Servicio Médico, el cual, como gestor de la medicina de Empresa, tendrá como misión fundamental la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos de los puestos de trabajo y atender las urgencias que puedan presentarse durante el mismo. El especialista en Medicina del Trabajo, como responsable de este servicio será el encargado de velar por la mejor cobertura médica sanitaria de cada centro de trabajo, concertando para cada uno de ellos los servicios que fueran necesarios, con entidades acreditadas como servicios de prevención ajenos. En cuanto al funcionamiento y composición específica de este servicio en los distintos Centros de trabajo, se estará a lo estipulado para los mismos por los Comités de Seguridad y Salud.” Que, a la postre, asumen un papel determinante sobre la dinámica de funcionamiento de los propios servicios.

3.3.4.- La ordenación de las formas de representación y participación de los trabajadores en estas materias.

Finalmente, el área en que se genera el mayor nivel de desarrollo convencional es la relativa a las instancias organizativas que velan por la realización en la empresa de una adecuada política de prevención y tutela de la salud laboral. Tan es así que no resulta posible hacer una reseña mínimamente detallada de las opciones tomadas por los negociadores en este sentido. Puede decirse que la referencia al CSSL, y la descripción de su composición, en términos que siguen lo dispuesto en la LPRL y se resisten a innovar en este ámbito, existen en todos los Convenios en mayor o menor medida, abarcando apenas unas líneas de texto⁸⁴⁰ o capítulos enteros, en los que sin más se

840 Por no repetir el amplísimo listado que incorporábamos en el informe pasado baste recordar baste mencionar aquí en aras de la brevedad Es el caso de los CC de Editorial Leoncio Rodríguez SA __BOP Santa Cruz de Tenerife 24-11-2006--, art. 20 “El Comité de Seguridad y Salud estará integrado por tres miembros en representación de los trabajadores elegidos por los representantes sindicales y tres representantes de la empresa. Darán cumplimiento a las funciones que le asigne la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente”; Unidad Editorial SA –BOE 31-10-2005-- art. 50 “Por parte de la Dirección se seguirá propiciando en todo momento el funcionamiento adecuado y eficaz de los órganos de representación constituidos en la Empresa conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo.”; literalmente igual al anterior es el art. 50 del CC de Editorial El Pueblo Vasco –BOPV 14-12-2006--; más extenso, pero igual de poco preceptivo es el art. 66 del CC del Diario ABC SL –BOE 17-11-2006-- , “De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención

resume la ley con una clara orientación didáctica de los negociadores que no distingue entre las unidades de sector o las de empresa.

La primera observación a realizar al respecto es que la negociación colectiva del sector parece haber descartado la posibilidad abierta en la LPRL de diseñar un modelo propio de participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. Delegados de Prevención y CSSL son, pues, las figuras orgánicas que se erigen como dominantes en esta área. Las adaptaciones o matizaciones, pues existen, no son descartadas tampoco por la LPRL –en la medida en que, si autoriza lo más, el cambio pleno del diseño, no parece lógico entender que prohíbe lo menos, la corrección puntual de sus reglas al respecto--, y se centran en alguno o algunos de los extremos siguientes:

- el primero de los ámbitos en que la negociación colectiva tiende a incidir es el que hace referencia a los umbrales a partir de los cuales elegir órganos especializados en materia de seguridad y salud, y al número mismo de

de Riesgos Laborales en su artículo 18.2, respecto a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, y el artículo 39.2 b), que recoge las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud, estos realizarán con una periodicidad semestral visitas y revisiones de los puestos de trabajo en videoterminals o que revistan un especial riesgo auditivo en sus respectivos centros de trabajo, de cara a proponer en su caso las medidas correctoras adecuadas.” En el CC de EDICOSMA –BOP Málaga 21 julio 2003-- se recuerda (art. 60.1) que “la empresa constituirá el Comité de Prevención en el Trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en la LPRL y demás normativa de desarrollo” y el del diario El País, SA, art. 60 –BOE 9-7-2008-- concluye que “según lo establecido en la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales deberán existir Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de Madrid y Barcelona por contar con plantillas superiores a 50 trabajadores. Sobre la composición y competencias de estos Comités se estará a lo dispuesto en la citada LPRL y demás disposiciones de desarrollo que pudieran resultar aplicables”, y la misma función divulgativa parece tener el art. 36 del CC del Diario As –BOE 24-8-2007-- “El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los Centros de Trabajo de la Empresa que cuenten con 50 o más trabajadores, formado por los Delegados de Prevención que en función del número de trabajadores del Centro que corresponda y por un número igual de representantes de la Dirección, debiendo reunirse semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal de acuerdo a la escala establecida en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales”, texto seguido de un enunciado de competencias y funciones que participa de la misma orientación descriptiva. En el colmo de la concisión, CCs como el de Mateu Cromo SA, art. 11.1 –BOCM 6-9-2005--, bajo la rúbrica “Varios”: “En todo lo referente a los títulos de este capítulo (Seguridad, higiene, peligrosidad, salud laboral y reconocimiento médico) no regulados en este convenio se estará a lo que establezca el Convenio Estatal de Artes Gráficas y legislación vigente en cada momento”. En el CC de Estructura, Estudios Económicos –BOE 21-8-2007-- , Punto 2 del Cap. IX se afirma: “el Comité de Salud Laboral, de acuerdo con la LPRL y las normas de aplicación aprobadas por la autoridad laboral estará integrado por el número de representantes que marque la ley”, sin más; y en el art. 75 del CC de Corporación de Medios de Murcia --BOE 2-7-2007-- se reproduce una declaración semejante: “La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará constituida de conformidad con lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud será el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”. Finalmente, tampoco mucha regulación aporta el art. 42 de la Editorial Balear –BOIB 28-8-2004-- de acuerdo con el cual “Se constituirá en el seno de la empresa el órgano paritario y colegiado, al objeto del adecuado seguimiento y control de las actuaciones en el seno de la empresa en materia de prevención de riesgos, con las competencias y funciones que la Ley establece. La empresa facilitará los medios necesarios para el normal funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud. Dotando de la formación necesaria para poder cumplir con las obligaciones de su función.”

representantes que es posible elegir. Suele tenderse a potenciarse la presencia representativa en unidades de escasas dimensiones

- Tampoco es raro –antes bien, viene exigido por operaciones convencionales como las que acabamos de describir– que se detengan los Convenios en la composición del CSSL, modelándolo a veces de forma más detallada que como lo hace la LPRL, y en algún caso “tecnificando” la representación que incumbe designar al empresario. Es el caso, por ejemplo, del CC de Heraclio Fournier⁸⁴¹, cuyo art. 38⁸⁴² – eso sí de forma menos detenida que su antecesor-- advierte que “se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral integrado por un Representante de la Dirección, un Técnico de Seguridad y los Representantes Sociales estipulados legalmente, uno de los cuales tendrá funciones de Delegado de Prevención”. Y es el caso, también, del CC de la FNMT-RCM⁸⁴³, art. 49.4, en que la composición del CSSL es consecuencia necesaria de la previa determinación del número de Delegados de Prevención, de modo que “la FNMT-RCM tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los Centros de Trabajo, Madrid y Burgos conforme establece el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por: Los Delegados de Prevención, siendo el número: En el Centro de trabajo de Burgos de tres, elegidos por y entre el Comité de Empresa de dicho Centro. En el Centro de trabajo de Madrid de seis, elegidos por el Comité de Empresa de dicho Centro, de los que cuatro serán miembros de dicho Comité. Y por los representantes de la Dirección, en igual número que los Delegados de Prevención. El Comité de Seguridad y Salud designará un Presidente y un Secretario de entre sus miembros, contando con un Administrativo para levantar Actas. El Presidente será el coordinador y moderador de las reuniones. El Secretario levantará Acta con la ayuda del Administrativo y estará encargado del registro y custodia de la documentación. A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán asistir, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales con representación en el Comité de Empresa, así como los responsables técnicos del Servicio de Prevención de la Empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud, y trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información al respecto sobre cuestiones que se debatan en el Órgano”.
- Por lo demás, resulta de interés reseñar la tendencia a seleccionar como unidad de operación del CSSL el centro de trabajo, en el margen que autoriza a hacerlo la LPRL art. 38.1⁸⁴⁴. Dicho esto, es de reseñar también que no es en absoluto

⁸⁴¹ BO Álava 30-5-2007

⁸⁴² En el texto vigente en el anterior informe se sostenía una composición más compleja: “se constituirá un CSSL integrado por un Representante de la Dirección, un Técnico de Seguridad, el Servicio Médico de Empresa y los Representantes Sociales estipulados legalmente, uno de los cuales tendrá funciones de Delegado de Prevención”

⁸⁴³ BOE 28-7-2006

⁸⁴⁴ Resulta paradigmático el CC del Diario El País SA, art. 60 --BOE 9-7-2008-- “Según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales deberán existir Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, por contar con plantillas superiores a 50 trabajadores. Sobre la

frecuente la determinación de fórmulas de coordinación de las acciones de los órganos competentes en materia de salud laboral, de donde que parezca que la coordinación ha de venir de la superposición de personas, y de relaciones intergrupales que son ajenas al texto convencional (la pertenencia sindical de los Delegados de Prevención especialmente). Sin embargo, en esta tónica general se destaca algún Convenio que aborda la materia y le intenta dar solución, aunque todavía primaria y simple. Es el caso del CC de Ediciones Primera Plana⁸⁴⁵, ya señalado como uno de los pocos que en los sectores estudiados asumen y extraen consecuencias de su pertenencia a un grupo de empresas. Pues bien, en el art. 57 del citado CC se estipula que “El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud o de los Delegados de Prevención se regirá por lo dispuesto en el reglamento interno del CSH y en su defecto por la legislación vigente sobre la materia. No obstante lo anterior, el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, podrán escoger a los miembros que les puedan corresponder a los órganos de representación de Salud Laboral y Prevención, entre el personal de la empresa. Dada la ubicación geográfica de las empresas firmantes (en ocasiones coincidente) ambas representaciones acuerdan la unificación de los distintos sistemas representativos de salud y prevención en aquellas cuestiones que les sean comunes”. Como puede observarse, descartando la referencia a un reglamento interno del CSH que probablemente sea de utilidad en el tema que nos ocupe, el CC que examinamos se ha decantado por la unificación orgánica en los supuestos en que los problemas de salud laboral sean comunes a las empresas que comparten sede, lo que implica que la unificación no sea parcial, coexistiendo órganos separados para aquellas cuestiones que les sean privativas a los trabajadores a los que representan. Lo que, en suma, no es sino la transcripción parcial de la solución propuesta en estos casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo por el art. 39.3 LPRL.

- Las competencias que ostentan los órganos especializados en materia de prevención de riesgos es otra materia de común abordaje en los Convenios, que proceden a elaborar listados en los que, en muchas ocasiones, es patente la influencia literal de los preceptos concordantes de la LPRL⁸⁴⁶. Como ejemplo,

composición y competencias de estos Comités, se estará a lo dispuesto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que pudieran resultar aplicables”. Véase igualmente esta referencia específica a centros de trabajo en el CC de la Fábrica de Moneda y Timbre incorporado en el propio texto de este apartado; o el art. 36 CC del Diario As BOE 24-8-2007 “Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los Centros de Trabajo de la Empresa que cuenten con 50 o más trabajadores, formado por los Delegados de Prevención que en función del número de trabajadores del Centro que corresponda y por un número igual de representantes de la Dirección, debiendo reunirse semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento.”

⁸⁴⁵ BOE 18-4-2007

⁸⁴⁶ Ello sin perjuicio de que en alguna ocasión se zanje el tema con la mención de dichos preceptos. Por todos, CC Diario ABC SL –BOE 17-11-2006– art. 66: “De acuerdo con lo establecido en la LPRL en su art. 38.2 respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, y el art. 39.2.b) que recoge las competencias y facultades de los CSSL, éstos realizarán con una periodicidad semestral visitas y revisiones de los puestos de trabajo en videoterminals o que revistan especial riesgos auditivo en sus respectivos centros de trabajo, de cara a proponer en su caso las medidas correctoras adecuadas”. Parecidamente, art. 49.4 CC de la FNMT-RCM –BOE 28-7-2006–: “Las competencias del CSS serán las establecidas en los arts. 38 y 39 de la ley 31/1995, así como cualquier otra que marque el desarrollo de la ley”.

véase el CC de Diario AS⁸⁴⁷, art. 36, según el cual “El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos. ...El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias: 1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa. 2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. 3. En todo lo no previsto aquí, se estará a lo establecido al respecto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de rango reglamentario que se desarrollen y pudieran resultar aplicables”, remisión esta última que sigue a la reproducción sintética, pero inspirada literalmente, de lo dispuesto en el art. 39.1 de la LPRL. Otros convenios, aunque se muestran fuertemente vinculados a la solución legal, presentan, adicionalmente, el interés de enunciar sistemáticamente ordenadas en un solo precepto, o en un corto número de preceptos, el conjunto de facultades y competencias de que dispone el CSSL en el marco normativo de la LPRL que, como se sabe, no es un prodigio de sistemática. Lo que resulta notable, más aún que lo expuesto hasta ahora, es la parquedad de atribución de competencias a los órganos especializados en materia de salud laboral por parte de la negociación colectiva en los sectores que analizamos, lo que indica una cierta inmadurez en la asimilación de las novedades normativas que impuso en su momento la Ley 31/1995.

3.3.5.-Elencos de principios de la acción de la empresa en materia de prevención y de los correlativos deberes de los trabajadores en este ámbito.

Se trata de un modelo de contenido frecuente, que tiende a concretar las exposiciones quizás en exceso genéricas de la LPRL, atribuyéndoles un contenido preciso que de alguna manera refuerce la seguridad jurídica de todos los sujetos implicados en la prevención de riesgos. Y se trata de un modelo paradójico, en la medida en que, a la vez que se bilateraliza la determinación de las prioridades de acción de la empresa en el ámbito de la prevención, a través del máximo modelo de bilateralización que es la negociación colectiva⁸⁴⁸, a la vez se soslaya la potenciación de la intervención de los órganos especializados de los trabajadores, con lo que de algún modo la negociación reproduce la pauta notablemente reglamentista que ha caracterizado la prevención de riesgos en nuestro sistema.

Resulta notable, como muestra de esta tendencia negociadora, el contenido del CC de Unidad Editorial SA⁸⁴⁹, cuyos arts. 47 y 48 establecen lo siguiente: art. 47 Obligaciones de la empresa “La Empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las

⁸⁴⁷ BOE 24-8-2007

⁸⁴⁸ Algún texto convencional se hace eco de esta peculiar forma de aproximarse a la salud laboral. Así, en el Anexo sobre innovación tecnológica al CC del Diario El País, art. 5 –BOE 9 de julio de 2008–, se establece que “ambas partes se comprometen a adaptar lo acordado, mediante la negociación de aspectos concretos, en el supuesto de que se produjeran modificaciones técnicas de importancia o se conociesen otros aspectos de la nueva tecnología que incidan en la salud laboral de los trabajadores”

⁸⁴⁹ BOE 31-10-2005

previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente: a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la Empresa. c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales. d) Llevando a cabo una adecuada planificación. e) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia. f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la Empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma. g) Prestando particular atención a los Colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

Respecto de los trabajadores, sigue disponiendo el art. 48 del CC: “Obligaciones de los trabajadores. 1. Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente: a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste. c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. f) Cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. 2. La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la Empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos. 3. Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medio, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

Sin perjuicio de volver más tarde sobre el significado del listado transcrito, debe anticiparse que se encuentra reproducido en otros Convenios de empresa⁸⁵⁰. Y que

850 Véase una reproducción literal del precepto transcrito en el CC de Editorial El Pueblo Vasco __BOPV 14-12-2006--, arts. 47 y 48, que disponen, a su vez: “Obligaciones de la empresa. La empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente: a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su

convive con otros sistemas convencionales de predeterminación de actitudes, derechos y obligaciones de todos los sujetos implicados en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en la empresa. Por ejemplo, el CC del Diario ABC SL⁸⁵¹, art. 65.2 y 3, según los cuales “En cumplimiento del deber de protección, la Dirección de la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Dirección de la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la ley. La Dirección de la Empresa desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. 3. La Dirección de la Empresa deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y en particular las referidas a la evaluación de riesgos, adecuación de los equipos de trabajo, información, consulta y participación de los trabajadores a través de sus órganos de representación, formación en materia de prevención de riesgos, vigilancia de la salud, protección de la maternidad y de los

servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la Empresa. c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales. d) Llevando a cabo una adecuada planificación. e) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia. f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la Empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma. g) Prestando particular atención a los Colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales. Artículo 48.– Obligaciones de los trabajadores. 1.– Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente: a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste. c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. f) Cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. 2.– La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la Empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos. 3.– Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medio, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

⁸⁵¹ BOE 17-11-2006

trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y protección de los trabajadores temporales.

O, finalmente, el modelo constituido por el art. 49 del CC de la FNMT-RCM⁸⁵²: “El entorno laboral de los trabajadores de la FNMT-RCM es un medio en el que cada día se va incorporando nuevas materias, productos, herramientas y maquinaria con el objeto de realizar los diferentes procesos de trabajo. Estos a su vez, vienen dados por los nuevos avances tecnológicos, la automatización de las tareas, la robotización y la integración informática en todos sus aspectos. A pesar de que los procesos científicos traen consigo, en la mayoría de las veces, menos riesgos que los existentes en la actualidad, no cabe duda, que la adaptación del trabajador a estos avances, puede ocasionar trastornos, desde un accidente, hasta una enfermedad profesional. Por ello, y dado que la protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo de la FNMT-RCM que tenga como finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evaluación técnica y organizativa de la FNMT-RCM para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Para poder llevar a buen fin la seguridad y salud laboral será de aplicación en la FNMT-RCM la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante, teniendo el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible. Así mismo se tendrán en cuenta, en el caso de que exista un vacío normativo, las recomendaciones e instrucciones de los Organismos Nacionales e Internacionales sobre materias de seguridad y salud. En consonancia con lo expuesto, se aplicarán los siguientes criterios y declaraciones generales. 1.º Principios generales: De la acción preventiva. La acción preventiva está inspirada en los siguientes principios: a) evitar y combatir los riesgos en su origen. b) evaluar aquellos que no se pueden evitar teniendo en cuenta la evolución de la técnica. c) sustituir aquello que resulte peligroso por lo que sea menos o no lo sea. d) anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas. e) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

La simple lectura de estos largos preceptos, que en muy poco amplían por ejemplo el listado de principios de la acción preventiva del art. 14 LPRL nos revela que, sin embargo, no son del todo inútiles. Además de por lo que contribuyen a incrementar el conocimiento y la divulgación del marco básico de derechos y deberes en materia de prevención de riesgos, las más de las veces estos textos convencionales constituyen un verdadero principio de diagnóstico de los principales problemas que en materia de prevención se detectan en la concreta empresa o el concreto centro de trabajo, con lo que ello trae consigo de tratarse de un diagnóstico compartido: la exposición continua a radiaciones propias de videoterminales o pantallas de visualización, el ruido excesivo, en fin, el avance tecnológico y el cambio en el modelo de ambiente laboral constituyen sin duda muestras de ese diagnóstico que, en cuanto tales, deben ser alentadas y extendidas por los interlocutores sociales.

⁸⁵² BOE 28-7-2006

3.3.6.- Grado de vinculabilidad que las normas convencionales atribuyen a las normas sobre prevención de riesgos, no sólo frente a las empresas, sino también frente a los trabajadores.

Una de las pautas más fiables para captar hasta qué punto los valores de la prevención y la lucha contra los riesgos para la salud y la integridad de los trabajadores se han interiorizado en la negociación la proporciona el listado de faltas y sanciones en el ámbito empresarial, o, en su caso, el tratamiento disciplinario de las infracciones a las normas en este ámbito, aunque no se integren propiamente en el capítulo disciplinario⁸⁵³. A pesar de la trascendencia que esta materia suele tener en la mayor parte de los Convenios examinados hasta ahora, sorprende las no excesivas ocasiones en que se extraen las consecuencias contractuales del incumplimiento por el o los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención, pese a que no falten modelos adecuados en este sentido. Así sucede con CC como el del Diario ABC SL⁸⁵⁴, art. 70.8, que califica como falta grave “la imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de seguridad e higiene. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada muy grave”, si bien el art. 71.11 no constituye la otra cara de este precepto, y añade algún requisito más, de manera que será falta muy grave “causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables”.

La aproximación disciplinaria a la materia de la prevención de riesgos no siempre tiene lugar de la misma manera. Unas veces, ya se ha visto, se constituyen sus infracciones en faltas laborales autónomas, normalmente situadas en los escalones más altos de gravedad, susceptibles incluso de acarrear el despido del trabajador incumplidor. Otras, se encubre la infracción en esta materia bajo la cobertura de la imprudencia, como origen de accidentes del trabajador o de sus compañeros⁸⁵⁵. Y, en el máximo de la normalización, la tipificación específica desaparece.

Aunque la normativa disciplinaria constituya una sede en cierto modo secundaria para una normativa legal que se ha querido centrar más en evitar el daño que en sancionar su materialización, no puede desdeñarse la importancia de los códigos disciplinarios a estos efectos, no sólo por su finalidad represiva, sino por lo que sus mandatos tienen de “legislador al revés” precisando obligaciones y matizando conductas que, de otro modo, quizás no serían percibidas como realmente vinculantes. Por eso

853 Es el caso, por ejemplo, del art. 48.2 del CC de Editorial El Pueblo Vasco –BOPV14-12-2006--: “La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la Empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos” Exactamente igual, como se ha dicho, es el CC de Unidad Editorial, art. 48 –BOE 31-10-2005--.

⁸⁵⁴ BOE 17-11-2006

⁸⁵⁵ Art. 31 del CC de Diario As –BOE 24-8-2007-- “(serán faltas graves) h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, será considerada como falta muy grave. En el mismo sentido, Diario El País –BOE 9-7-2008-- art. 52.9) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase o provocase riesgo de accidente para el trabajador o para terceros, o peligro de averías para las instalaciones, será considerada como falta muy grave”.

tampoco estaría de más un mayor detenimiento en la tipificación de faltas que tienen su origen en la infracción de las normas sobre prevención de riesgos.

3.3.7.- Otras cuestiones: el tabaquismo.

Finalmente tan sólo querríamos dejar constancia de la aparición de ciertas cuestiones novedosas en algunos de estos nuevos convenios como es, por ejemplo, la expresa prohibición de fumar en el centro de trabajo⁸⁵⁶, de forma similar a lo que ya señalamos en relación con algunos convenios de empresa de la industria del papel.

Normalmente esta regulación se limita a sancionar esta actuación en el lugar de trabajo, prescribiendo, todo lo más, y siempre que ello sea posible, la habilitación de lugares en los que esto sea admisible en las condiciones marcadas por la ley⁸⁵⁷, o la búsqueda de programas y ayuda para su “deshabilitación”⁸⁵⁸.

⁸⁵⁶ Véase, por ejemplo, el Capítulo X –que contiene un precepto que no se enumera– del CC de Estructura, Estudios Económicos SA (BOE 21-8-2007) de acuerdo con el cual “Se establece la prohibición de fumar en las instalaciones de la empresa así como en el resto del edificio donde las mismas se encuentran ubicadas, conforme a la ley.”; Art. 78 CC de Agencia EFE (BOE 24-20-2006); art. 76 del Diario el Comercio (BO Principado de Asturias de 18-1-2007)

⁸⁵⁷ CC Unidad Editorial (BOE 31-10-2005) Artículo 49. Tabaquismo. “Por razones de seguridad e higiene, y en atención a los derechos de los no fumadores, queda prohibido fumar en los locales del trabajo; su incumplimiento será considerado como falta disciplinaria leve según los términos contemplados en el Capítulo XV. Siempre que ello sea posible, y la legislación vigente lo permita, la Empresa podrá habilitar lugares en el centro de trabajo en los que esté permitido fumar, en las condiciones que la ley prohíba fumar.”

⁸⁵⁸ Art. 91 CC La Vanguardía (BOE 9-6-2008). Protección de salud del no fumador.”Compromiso de la empresa de realizar a partir del 16 de septiembre de 2002 una propuesta para declarar La Vanguardia Ediciones S.L. empresa sin humo, con el fin de que sólo se pueda fumar en las áreas habilitadas al efecto, y se buscarán vías de colaboración con la Administración Pública para obtener programas y ayudas para la deshabituación”

CAPÍTULO IX: FORMACIÓN PROFESIONAL.

1.- INTRODUCCIÓN

Como es por todos sabido, la formación no tiene en nuestra norma estatutaria una regulación detallada y exhaustiva; es más, en muy pocas ocasiones, surge para el empleador una obligación formativa. A lo sumo, ésta se puede encontrar en artículos como el 11.2, 23 o 52.b). En consecuencia, el tema formativo es una materia delegada, podría decirse, *in extenso*, a la negociación colectiva.

Los interlocutores sociales, desde 1992, están realizando una labor, digna de ser resaltada, en relación con la formación y, más exactamente, con la formación continua a través de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. Ahora bien, la articulación de estos Acuerdos no siempre responde a las necesidades formativas de los trabajadores, así como tampoco obliga, siempre y en todo caso, al empleador a ofertar una formación a sus trabajadores. Por esta razón, hay que llamar la atención sobre la importancia que los convenios colectivos de ámbito inferior tienen al efecto. Unas veces haciendo nacer la correspondiente y oportuna obligación empresarial de formación, y otras, adaptando la formación a los requerimientos y necesidades de empresa y trabajadores.

En una primera aproximación, cabe afirmar que los convenios tanto del sector de las artes gráficas como del sector del papel manifiestan una clara voluntad o, si se prefiere, una apuesta decidida por el tema formativo. Cuestión distinta será averiguar si los términos de la regulación convencional se corresponde con esas declaraciones de intenciones o si, por contra, éstas no son más que meras declaraciones programáticas.

Realizada esta aclaración, se quiere comenzar indicando, con gran parte de los convenios, que la formación de los trabajadores tiene claras y directas implicaciones tanto en el devenir de la empresa como en la empleabilidad de los propios trabajadores. Y esto último tanto cuando se cursa una formación profesionalizada –es decir, vinculada al puesto de trabajo– como una formación generalista. Aunque no puede ocultarse que esta última suscita enormes recelos en los empleadores. Y ello por dos motivos. Por un lado, porque no siempre la ven como una formación, que pueda revertir en la productividad de su empresa. Y por otro, por la posibilidad, con dicha formación, que tiene el trabajador de cambiar de empresa debido a los conocimientos adquiridos.

Dentro de estas consideraciones preliminares hay que destacar que un número significativo de los convenios de los sectores del papel y de las artes gráficas manifiestan la significación que tiene la formación; sobre todo y principalmente, cuando se trata de una formación profesionalizada.

En el sector del papel, se encuentran declaraciones como que *“ambas representaciones, convencidas de la importancia de la formación y el perfeccionamiento profesional”*⁸⁵⁹, deciden adoptar una serie de medidas, en esta dirección, con el *“deseo mutuo de impulsarla”*⁸⁶⁰. En otros casos, estas declaraciones focalizan su atención en el trabajador al indicar que *“ambas representaciones consideran deber primordial atender a la formación del personal en los campos profesional y humanístico, que posibiliten un nivel de cualificación adecuado y ayuden a mejorar el clima laboral”*⁸⁶¹; mientras que unas terceras, no excluyen la trascendencia que para la empresa tiene un acertado y adecuado sistema formativo; o sea, resaltan sus implicaciones, fundamentalmente, en la competitividad de la empresa⁸⁶². Y todo ello sin olvidar la presencia de convenios que claramente ligan formación y promoción⁸⁶³.

Por su parte, el sector de las artes gráficas y, del mismo modo, el de la prensa⁸⁶⁴, tampoco permanecen ajenos a este tipo de manifestaciones. Suficientemente ilustrativo, a estos efectos, es el Convenio de Rotativa de Estella, SA. De acuerdo con éste, *“se considera que la formación es un factor estratégico tanto para la competitividad de la*

⁸⁵⁹ Arts. 32 del Convenio de Smurfit Nervión, SA – BO Bizkaia 17-10-2006-- o 32 del Convenio de Smurfit Ibersac, SA (Centro de Iurreta) –BO Bizkaia 39 - 23/02/2007--

⁸⁶⁰ Art. 267.2. Convenio colectivo de trabajo de la empresa Smurfit Kappa Ibersac, S.A. (centro de trabajo de Santa Margarida i els Monjos), --DOGC 4807 - 25/01/2007--.

⁸⁶¹ Art. 17.1 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. –BO Principado de Asturias 4-9-2008--

⁸⁶² Por ejemplo, el art. 64 Convenio colectivo de trabajo de la empresa Daniel Aguiló Panisello, SA, para los años 2002-2007 -- DOGC 2.9.2003-- afirma que *“la formación profesional es un factor decisivo...para aumentar la competitividad de las empresas”*. También en este sentido, arts. 65 del Convenio de Sarriopapel y Celulosa, SA –BO Navarra 24-8-2007-- y 23 del Convenio de Papresa, SA – BO Guipúzcoa 7-8-2008--

⁸⁶³ Art. 10 del Convenio de Pastguren, SL.-- BOBizkaia 52 - 14/03/2007--

⁸⁶⁴ Así y por todos, el art. 30 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA –BOP Zaragoza 28-10-2006-- que estipula que *“la empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto”*.

*Empresa como para el desarrollo, la promoción y la empleabilidad de los trabajadores”*⁸⁶⁵.

2.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN EN EL SECTOR DEL PAPEL.

2.1.- En la negociación sectorial

La trascendencia de esta cuestión en la negociación colectiva sectorial estatal de la Industria del papel es ciertamente limitada. Se centra, sustancialmente, en el art. 17.3 que, bajo el título “Formación Profesional”, ofrece un contenido parco que puede condensarse en dos ideas.

La primera es la ya clásica declaración de acuerdo con la cual “Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador”

La segunda resulta ciertamente llamativa. Y ello porque se limita a constatar que “Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, suscriben en todos sus términos el R.D. 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación continua, así como las normas de desarrollo del mismo, y la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de Formación Profesional, así como cualquier otra norma que la puedan sustituir, modificar o desarrollar en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio Colectivo.”. Y decimos llamativa en la medida en la que la regulación del mencionado Real Decreto no esta vigente del 13 de abril de 2007 como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.⁸⁶⁶. Y todo ello sin olvidar que la aparición del IV Acuerdo nacional de Formación no parece que haya provocado una reacción negociadora como la que suscitó el III Acuerdo Nacional de Formación Continua⁸⁶⁷, con el correspondiente Acuerdo de Formación continua y el concreto Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el sector del Papel⁸⁶⁸, suscrito por FIA-UGT, FESPACE-CCOO y ASPAPEL (Asociación Nacional de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón).

En relación con la negociación sectorial a nivel inferior al estatal, debe destacarse, obviamente, el CC de Fabricación de Pastas de Guipúzcoa⁸⁶⁹, cuyo art. 72, vuelve a subrayar conjuntamente la importancia de la formación en el sector y la necesidad de que ésta sea permanente, para la mejora de la competitividad de las empresas y el mantenimiento del empleo. Del mismo modo se prevé la constitución de

⁸⁶⁵ BO Navarra 11-1-2006, art. 23. De forma parecida, arts. 27 del Convenio de Equipo de Información, SL --BOP Zaragoza 4.-1-2005-- y 77 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA. --DOGC 5-12-2005--

⁸⁶⁶ BOE. núm. 87, de 11 de abril de 2007.

⁸⁶⁷ BOE 23 de febrero de 2001

⁸⁶⁸ BOE 1 agosto 2001

⁸⁶⁹ **BO. Gipuzkoa 26 marzo 2008,**

una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por representantes de las organizaciones firmantes –UGT, con 1; CCOO, con 2; LAB con 2 y ELA, con 4; y el mismo número de miembros por parte de la organización empresarial--, para la promoción y el control del desenvolvimiento de la formación continua en el sector y para el informe en la tramitación de planes de formación que excedan del ámbito de la Comunidad Autónoma.

Más original resulta la previsión, imperativa, de que en cada empresa se constituya “una Comisión Paritaria de Empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación de la misma, así como determinar, en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/la trabajador/a, y los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos” (art. 72 in fine). Se trata de un impulso orgánico a la acción formativa a nivel de empresa que no suele tener correlativo en el sector.

Más especializada es la regulación sobre formación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (art. 16.2) que han de recibir los Delegados de Prevención que, probablemente por la influencia de la ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, presenta mayor acabado técnico que la regulación general. De este modo, la formación, que deberá ser dispensada por la empresa por medios propios o concertados externos, “deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario”. El tiempo invertido en la formación será considerado, además, como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá repercutir sobre el trabajador, debiendo la empresa otorgar los permisos necesarios. “En caso de denegación resolverá la Mesa negociadora Permanente”.

2.3.- La negociación a nivel de empresa.

En el ámbito de los Convenios de Empresa, la regulación de la materia formativa no es demasiado extensa, si bien hay que destacar que, en la brevedad común, existe una cierta mayor extensión material en el grupo de convenios suscritos por empresas del País Vasco. En efecto, en algunos de ellos se reconoce expresamente la importancia de la formación en el ámbito preventivo⁸⁷⁰, y se detalla algo más la regulación de la formación profesional en el ámbito de la empresa.

De este modo, en el CC de Azcoaga, se regula la formación profesional con una doble aproximación: en primer lugar, como componente necesario de la promoción del trabajador, de modo que, antes de ser sometidos a la valoración del puesto de trabajo, los candidatos han de someterse obligatoriamente a un periodo de formación⁸⁷¹ que podrá ser interrumpido por decisión empresarial si “ésta (sic) causara un perjuicio evidente en el nuevo puesto” (art. 6.4.4.1.e y f). En segundo lugar, el tratamiento de la

870 Por todos, CC Azcoaga, --BOH Alava 11-6-2007--art. 11.1: “La posible asistencia a cursos en materia aplicable a la empresa (prevención de riesgos) será establecido (sic) por el Delegado de Prevención de riesgos laborales y la Dirección de empresa de mutuo acuerdo”, y en parecidos términos se enuncia la obligación de la empresa de organizar cursos de formación en prevención en el CC de Smurfit –BOB 17-10-2006--, art. 34.

871 En parecidos términos, CC Smurfit–BOB 17-10-2006--, art. 28 e).

formación es ya general, para todos los trabajadores, y a estos efectos, en el art. 6.4.3.4, dedicado a la formación continua, se recoge el compromiso de la empresa de financiar los cursos que los trabajadores reciban en estudios “de formación profesional, lenguas y formación específica sobre el puesto de trabajo”, dicha financiación será acordada por la empresa, que deberá hacer explícitos, ante los Delegados de Personal, los motivos que le hayan impulsado a conceder o denegar la financiación. No obstante, la financiación se entenderá concedida si se trata de estudios “en organismos públicos, fuera de las horas de trabajo, sean estudios de carácter oficial, no afecten a la organización del trabajo...y su coste sea inferior a 600 euros/año”. Dentro de la jornada de trabajo es posible que se realicen estudios financiados por la empresa, pero en condiciones específicas: “siempre que la organización del trabajo lo permita, informando en la reunión a mantener con los delegados de personal, de la decisión al respecto”. El importe a financiar será, en principio, el valor de los cursos, un 50% a la presentación de los justificantes de pago y el restante a la presentación de los certificados de aprovechamiento”. Quedan en la sombra algunos aspectos trascendentes del régimen jurídico de la formación en este ámbito —y no es el menos importante precisar qué sucederá con el 50% de financiación si el rendimiento del trabajador no fuera satisfactorio— pero de todos modos lo expuesto basta para captar hasta qué punto la formación en esta empresa no parece planificada, sino que en buena parte descansa en las iniciativas singulares de los trabajadores.

En el CC de Smurfit Nervión, art. 32, la aproximación a la formación profesional es distinta por varios motivos. En primer lugar, porque la decide la empresa (art. 33), si bien el Comité de Empresa podrá proponer la realización de acciones formativas —cuyo rechazo por la empresa deberá ser adecuadamente justificado por ésta—. En buena parte por el protagonismo de la empresa en el diseño de la acción formativa, quedan más desdibujados los temas de si ha de recibirse o no formación en el curso de la jornada de trabajo⁸⁷², y, sobre todo, la asistencia a los referidos cursos se diseña como una obligación del trabajador cuando el objeto de los mismos sea “*conocer, adaptarse o utilizar nuevos medios introducidos en cualquiera de los procesos o procedimientos de la empresa, introducir tecnología más avanzada o para mejorar resultados*”, de ahí que la inasistencia “deberá ser justificada por escrito” (art. 33). Y todo ello sin olvidar que en general se parte de que “*el personal colaborará con la Empresa en todas las acciones de formación que se aborden, ya que se persigue una actualización y puesta al día de conocimientos*”, del mismo modo que se procurara la universalización de esta formación, “*alcanzando al mayor número de trabajadores*”, y que los “*gastos de cursos... estancias y salarios serán financiados por la empresa o con ayudas concedidas por Organismos oficiales*”.

Como se ha dicho más arriba, en los Convenios de empresa del sector papel del resto de España la regulación de la formación profesional se antojaba en ocasiones más escueta o fragmentada que la hasta ahora expuesta, haciéndose, por ejemplo, una referencia a ella al hilo de la regulación de su impacto sobre la jornada o la retribución⁸⁷³ o en relación con los permisos retribuidos⁸⁷⁴

872 En caso de recibirse formación fuera de la jornada de trabajo, “el personal aportará el 25% del tiempo, y el otro 75% será retribuido con el importe que según el Escalón, se indica en el Anexo 3-bis y en concepto de “Complemento de Ayuda a Formación””.

873 Sería el caso, por mencionar alguna, del CC de Industrias celulosa Aragonesa --BOP Zaragoza 11-7-2008--, cuyo art. 11 regula las “horas de formación “Estas horas serán destinadas a la realización de acciones formativas organizadas o recomendadas por la empresa, abonándose una beca por hora, cuyo

No obstante, cabe detectar una progresiva tendencia hacia una regulación algo más detallada en algunas de estas unidades negociales. Así sucede en el CC de ENCE Pontevedra⁸⁷⁵ cuyo art. 10 no sólo vuelve a recordar que “*constituye objetivo primordial de la Dirección del Complejo Industrial promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal*”, sino que también especifica los objetivos de dicha formación que serán los siguientes “*a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo. b) Especialización, en sus diversos grados, en áreas o materias del propio trabajo. c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo*”. Y aún más detallada resulta la regulación de esta misma empresa para su centro de Huelva⁸⁷⁶, ya que a todo lo anterior añade dos anotaciones. La primera que “*las necesidades de formación serán definidas, cuantificadas, solicitadas y pilotadas por los responsables de cada área operativa del Complejo Industrial de Grupo Empresarial ENCE en Huelva y todo ello en función de los requisitos prácticos que cada puesto de trabajo demande en cada momento*”; y la segunda que “*una vez elaborado el Plan anual de Formación, la empresa dará traslado de éste al Comité de Empresa que podrá formular las sugerencias que considere oportunas para su mejora antes de la implantación del Plan*”.

3.- LA NEGOCIACIÓN EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS, EDICIÓN Y PRENSA.

3.1.- La negociación a nivel sectorial estatal.

La regulación de la formación profesional en los Convenios nacionales de rama de Artes Gráficas y Prensa, Diaria y no Diaria, es francamente escueta⁸⁷⁷. Es por esa razón que la que en el anterior informe señalábamos que los acuerdos sectoriales constituían el verdadero eje de la ordenación de la formación profesional en este sector. Y de ahí que no reiteremos aquí lo que ya entonces señalamos

De forma más escueta nos limitaremos a señalar que el convenio colectivo sectorial estatal de Artes Gráficas, tras recordar la relación entre formación profesional, progreso técnico y mejora en las condiciones de trabajo⁸⁷⁸, así como las genéricas facultades de

valor será el de las horas extraordinarias ordinarias diurnas de las tablas del convenio colectivo estatal de papel vigente en cada momento y sumándose a la retribución fijada para la “BR” en el presente convenio colectivo “Non-Stop).” Desde esta misma perspectiva véase el art. 32.

874 Es el caso del CC de Cartonera Archipiélago SA –BOP Santa Cruz de Tenerife 5-9-2005-- art. 16.8 “El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, E.G.B., B.U.P., Universitarios con previo aviso y posterior justificación.

⁸⁷⁵ BO Pontevedra 17-10-2008

⁸⁷⁶ BO Huelva 31-5-2007

⁸⁷⁷ Arts. 6.4.3 CC nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón; art. 11 CC Prensa no Diaria -- BOE 11 octubre 2004, núm. 245,-- y art. 9 del CC de Prensa Diaria -- BOE 22 julio 2005, núm. 174,--.

⁸⁷⁸ Art. 5.7 --BOE 14 marzo 2008, núm. 64,--

la dirección en relación con esta materia⁸⁷⁹, sigue centrando la regulación de esta cuestión en su art. 6.4.3.. Dejando a un lado la regulación de los contratos formativos que se realizará en otra sede, la normativa convencional se limita a dos cuestiones. La primera que “*Las empresas podrán organizar cursillos de formación profesional, por personal especializado, o enviar a sus trabajadores a los Centros preparados a tal efecto .Los trabajadores deberán colaborar con las medidas que adopten las empresas, y éstas informarán a los representantes legales del personal sobre el contenido y desarrollo de las mismas, pudiendo presentar las sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos*”. Y la segunda, reiterando las declaraciones genéricas a las que ya hemos hecho referencia, se limita constatar conjuntamente “*la decisiva importancia de la Formación Profesional, en sus diversas modalidades, manifiestan su voluntad, en sus respectivos ámbitos, de favorecer y propiciar cuantas medidas estimen conducentes a dicho fin. Para ello se podrán alcanzar los acuerdos que procedan y que sean requeridos por la normativa vigente en cada momento.*”.

En los subsectores de prensa Prensa, Diaria y no Diaria, los respectivos Convenios presentan notables similitudes. De este modo, el CC de Prensa no Diaria⁸⁸⁰ comienza señalando el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados por la dirección de la empresa y emitir informe previo a la elaboración de Planes de formación de la Empresa. A continuación incorpora novedosamente un artículo específico dedicado al tema. En este art. 11 las empresas se comprometen a velar de una forma continuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. Además se reconocen a los trabajadores los derechos –con una clara conexión con el art. 23 ET-- de adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional y a disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo, si bien *para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado*. Y finalmente el precepto se cierra señalando que “*sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de los mismos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.*” Ya para concluir resulta llamativo comprobar como las partes, en el art. 12, siguen asumiendo “*el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio. Queda facultada la Comisión Mixta que se creará al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo*”.

Por su parte, el Convenio Colectivo Estatal de Prensa Diaria⁸⁸¹ dedica monográficamente a esta cuestión su art. 9. El mencionado precepto comienza con el compromiso de ambas partes firmantes de “*suscribir a futuro los Acuerdos de Formación Continua que de ámbito nacional se suscriban por los Agentes Sociales en los ámbitos funcional y territorial de los mismos, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector*”. Además, y en

⁸⁷⁹ Art. 5.8: “Son facultades de la Dirección de la Empresa: 1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso”.

⁸⁸⁰ BOE 11 octubre 2004, núm. 245, (art. 10).

⁸⁸¹ BOE 22 julio 2005, núm. 174,

segundo lugar, se reconoce igualmente que “*sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos podrán participar en el desarrollo de los planes de formación de la empresa*”. En tercer lugar el precepto, tras reiterar la obligación de las empresas de velar de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte de su personal, reconoce, eso sí, cuando los cursos sean organizados por las empresas, derechos similares a los antes visto de adaptación de jornada “*para la asistencia a cursos de formación profesional o disfrutar de un permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional*” y, de forma expresa a que durante el periodo de excedencia por cuidado de hijos o familiares, “*el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional relacionados con su prestación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación*”. En cualquier caso, concluye el precepto, “*para ejercitar los anteriores derechos, será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que no perjudique el ejercicio del derecho el correcto funcionamiento del proceso productivo*”⁸⁸².

3.2.- La negociación en Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal.

Como es sabido, dentro del sector de Artes Gráficas, la negociación a nivel provincial o de Comunidad Autónoma se ha desarrollado en Galicia, para Editoriales, y en el País Vasco –provincia a provincia— y Navarra para Artes Gráficas en general.

En el CC de Guipúzcoa⁸⁸³ se aborda la formación profesional desde una perspectiva clásica y que en ocasiones recuerda a la regulación sectorial de esta misma provincia para la industria del papel y del cartón. En este caso, también se comienza recordando la conexión entre esta formación profesional, el progreso técnico y la mejora en las condiciones de trabajo –art. 18--. Igualmente se resalta que es dirección de la empresa dirigir el proceso productivo para, entre otros aspectos, “mejorar la formación profesional del personal”. Y en tercer lugar se prevé la formación profesional de interés para la empresa como una de las causas de la excedencia prevista en el art. 39, aunque curiosamente los exámenes no se mencionen en el art. 38, dedicado a los permisos.

Pero que duda cabe que el núcleo de esta normativa se encuentra en el art. 73. Este precepto comienza con el reconocimiento conjunto de las partes de “la necesidad de la formación permanente de los trabajadores”, creándose una Comisión Paritaria de Formación Continua con 7 representantes de ADEGi y 7 representantes sindicales (de ellos, 5 son de LAB, y 2 de CCOO). Dicha Comisión será informada de los planes dirigidos al conjunto de las empresas del sector y promoverá en éste la formación, así como aprobará y evaluará los planes de formación interempresariales presentados.

Por su parte, en cada empresa se ha de constituir una Comisión Paritaria de empresa para analizar las necesidades de formación en la misma y determinar en su caso

⁸⁸² Otras menciones a esta formación profesional pueden encontrarse en los art. 16, 20, 39 –licencias retribuidas “por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados en la legislación vigente” y 43 –derecho a asistir a cursos de formación en ciertos supuestos de excedencia--.

⁸⁸³ Boletín Oficial de Gipuzkoa 233/2007, de 29 de noviembre de 2007

los cursos a realizar. En el caso de que en la empresa no existieran representantes de los trabajadores “será facultad de la Comisión Paritaria de Formación continua del presente Convenio Colectivo Básico, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la Entidad Gestora” de la formación en el País Vasco.

En el CC de Artes Gráficas de Vizcaya⁸⁸⁴ el tratamiento de esta materia comienza nuevamente –art. 5.7— reiterando las tantas veces mencionada conexión entre formación, progreso técnico y mejora de las condiciones de trabajo. Igualmente se destaca que nos encontramos ante uno de los fines a los que debe tender la dirección del proceso productivo por parte de la empresa –art. 5.8—, una mención ésta a la que se une la consideración de la especial diligencia del trabajador en este campo como motivo de premio –art. 11.2.6—, mención ésta igualmente tradicional, junto a la presencia de becas, en este específico convenio. En cualquier caso, seguramente el núcleo de esta regulación convencional se encuentra en el art. 6.5.5.3 que bajo la denominación “Organización de Cursillos” incorpora nuevamente una regulación tradicional de acuerdo con la cual “*las Empresas podrán organizar cursillos de formación profesional, por personal especializado, o enviar a sus trabajadores y trabajadoras a los Centros preparados a tal efecto Los trabajadores y trabajadoras deberán colaborar con las medidas que adopten las Empresas, y éstas informarán a los y las representantes legales del personal sobre el contenido y desarrollo de las mismas, pudiendo presentar las sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos*”⁸⁸⁵. Finalmente, el art. 9.4 es un buen ejemplo del apoyo a la difusión en estos convenios del País Vasco del euskera⁸⁸⁶.

Por su parte, ciertamente similar a esta última regulación es la incorporada al CC de Editoriales en Galicia⁸⁸⁷. En este caso también es posible encontrar, en primer lugar, la tantas veces reiterada conexión entre formación y progreso técnico y de condiciones de trabajo –art. 14--; la consideración de esta formación como uno de los fines del poder de dirección de la empresa –art. 15—, o la promoción, en tercer lugar, de la formación lingüística de la lengua gallega –art. 17-. Sea como fuere, el núcleo de esta regulación autonómica se concentra en el art. 26 cuyo contenido se articula en cuatro grandes núcleos: el reconocimiento de la facultad de las empresas de organizar cursos de formación profesional, por personal especializado, o enviar a sus trabajadores a los centros preparados a tal efecto; la obligación de los trabajadores y trabajadoras de colaborar con las medidas que adopten las empresas; el deber de estas últimas de informar a los representantes legales de los trabajadores sobre el contenido y desarrollo de éstas, pudiendo presentar las sugerencias que consideren interesantes para el

⁸⁸⁴ BO. Bizkaia 13 junio 2007, núm. 116,

⁸⁸⁵ Otras menciones pueden encontrarse en el art. 8.4.f en el que se concede permiso “por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador o trabajadora sea imprescindible al efecto, así como concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros”.

⁸⁸⁶ “Las Empresas facilitarán la asistencia a cursos de Euskara. Los trabajadores y trabajadoras que soliciten estudiar Euskara, recibirán las enseñanzas en centros homologados libremente elegidos, fuera de su jornada laboral. Los costos correspondientes serán pagados en principio por el operario/a y le serán reintegrados por la Empresa, previa presentación del justificante de los mismos, así como de su asistencia y aprovechamiento”.

⁸⁸⁷ DO. Galicia 24 noviembre 2008

cumplimiento de los fines propuestos; y, en cuarto y último lugar, la creación de “una comisión paritaria que se ocupará de gestionar los fondos de formación y de organizar cursos”⁸⁸⁸.

3.3.- La negociación a nivel de empresa en materia de formación.

La negociación a nivel de empresa en los sectores considerados dedica una atención relativamente intensa a las diversas cuestiones vinculadas con la formación profesional, y, de alguna manera, se hace eco de las muy distintas aproximaciones que se ha producido en relación con esta cuestión, sobre todo a partir de los años 90. De ese modo, es perceptible cómo se entrecruzan Convenios que agotan su atención por la formación profesional en la regulación de los permisos para exámenes de los trabajadores que cursen algún tipo de estudios –en la línea que abre el art. 23 ET-- y otros que acogen una visión más integrada de la formación, no sólo como causa de interferencias con el trabajo, sino como una actividad que incide muy profundamente en el correcto desenvolvimiento del trabajo y que integra de forma indudable el bagaje profesional de los trabajadores.

Por la diversidad de ópticas de los Convenios, nosotros comenzaremos a examinar la formación en aquellos Convenios que realizan un mayor esfuerzo integrador del régimen jurídico de la formación, y dejaremos para el final las cuestiones más clásicas, como el régimen de los permisos o excedencias formativas, y las licencias para exámenes.

En principio, como ya se ha apuntado, una parte relevante de los Convenios de los sectores estudiados –sobre todo lo de artes gráficas, pero también algunos de empresas del sector de fabricación de papel⁸⁸⁹— acogen expresamente la importancia que la formación de los trabajadores posee también desde la óptica de la empresa, y abren la regulación del tema, o de temas conexos como la clasificación profesional, por ejemplo, con declaraciones conjuntas de las partes firmantes acerca de la trascendencia de las cuestiones formativas para la propia política de recursos humanos de la empresa. Puede servir como ejemplo de las declaraciones descritas la siguiente: “se considera que la formación es un factor estratégico tanto para la competitividad de la empresa como para el desarrollo, la promoción y la empleabilidad de los trabajadores”⁸⁹⁰. Una declaración que es seguida en los Convenios de otras empresas del sector de Artes Gráficas y Edición, a veces con fórmulas de redacción muy similares entre sí⁸⁹¹.

⁸⁸⁸ Otras menciones a la formación pueden encontrarse en el art. 70 en relación al derecho de las personas excedentes a asistir a cursos de formación.

⁸⁸⁹ Véanse los Convenios colectivos mencionados supra en las notas n. 859 y 860

⁸⁹⁰ CC Rotativas de Estella –BO Navarra 11-1-2006--, art. 23. También resulta muy significativa la expresión del CC de Editorial del Pueblo Vasco –BOPV 14-12-2006-- Artículo 44.– Intensificación de la política de formación. Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Dirección de la Empresa intensificará la política de formación actualmente aplicada, estudiando su posible extensión a campos ajenos a los considerados hasta el momento”.

⁸⁹¹ Ediciones Primera Plana –BOE 18-4-2007--, Artículo 39. Formación profesional, cultural y recreativa.”La Empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto...”; Equipo de Información, Art. 27 –BOP Zaragoza 4-1-2005--. Formación profesional, cultural y recreativa. — La empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor

En otras ocasiones, la referencia a la formación de los trabajadores, y a la actitud de la empresa ante ella, no se aborda de esta manera bilateral, sino como un interés, parece que preeminente de los trabajadores, que la empresa considera legítimo, y se compromete a facilitar en su ejercicio, o aún a fomentar, mediante la dinamización de la actividad formativa en la empresa, como lo hace por ejemplo esta cláusula convencional: “los trabajadores tendrán derecho a la asistencia a cursillos y/o actividades de interés para la formación profesional, siempre que no afecte al funcionamiento normal del puesto de trabajo o departamento al que pertenezca. La empresa facilitará a sus empleados la asistencia a aquellos cursillos de formación que se consideren convenientes para mejorar”⁸⁹².

Frecuente resulta también en estas declaraciones generales, la visión funcional de la formación, como instrumento que permita la adaptación del personal a las modificaciones tecnológicas ya introducidas o en trance de introducción, casi, como una herramienta para prevenir la obsolescencia de los recursos humanos. Así lo admite palmariamente algún Convenio, en cláusulas como ésta: “la empresa muestra su disposición a realizar aquellos cursos de reciclaje que, debido a la obsolescencia técnica, deban realizarse para coadyuvar al mejor aprovechamiento de los recursos humanos existentes”⁸⁹³, y, más diplomáticamente, así lo reconoce también otra significativa muestra de Convenios⁸⁹⁴.

Las declaraciones generales sobre la trascendencia de la acción formativa en la empresa no siempre se acompañan, sin embargo, de una planificación adecuada de la misma en el contexto empresarial. Ello no obstante, existen ejemplos notorios de

conjunción de equipos humanos y una mayor calidad producto”; Diario Odiel Press --BO Huelva 17-11-2008--, artículo 13: “La empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mayor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto...”. Otra redacción más abierta y cercana al segundo grupo sobre el que volveremos inmediatamente en art. 10 CC Pastguren --BOB 14-3-2007-- “Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores y el acceso de todos ellos a la misma”

892 CC Editorial Extremadura --DOE 16-4-2008--, art. 31; revela una filosofía semejante el CC de Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha, art. 10 --BO. Cuenca 28 febrero 2003, núm. 24--: “la empresa velará por la actualización de conocimientos por parte del personal, y en consecuencia, los trabajadores podrán ejercitar su derecho a seguir cursos de formación y perfeccionamiento profesional siendo, en todo caso, requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado”; ó CC de Komunikalbideak, --BO Gupúzcoa 9-11-2007-- art. 12, “con independencia de los acuerdos formativos concretos que la empresa pueda concertar con las escuelas técnicas o de formación profesional, la Dirección fomentará la formación para el personal de plantilla, mediante propuestas que faciliten la capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades”; CC Editorial Leoncio Rodríguez --BOP Santa Cruz de Tenerife 2411-2006--, art. 10 “los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria”.

893 CC Ediciones Primera Plana --BOE 18-4-2007--, Disposición Final 4ª.

894 CC Desarrollo y Publicidad de Castilla La Mancha -BO. Cuenca 28 febrero 2003, núm. 24--, art. 11: “la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la introducción de nuevos proyectos tecnológicos, siempre que modifiquen las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, ofreciendo al tiempo los correspondientes cursos de adaptación y reciclaje si fueran precisos para la adecuada formación de los trabajadores con los nuevos medios a utilizar”; Prensa Asturiana --BOP Asturias 1-9-2007--, art. 40: “la empresa y los trabajadores promoverán la formación y especialización de los trabajadores de acuerdo con los cambios tecnológicos y profesionales que se produzcan”.

Convenios que han asumido el esfuerzo de diseñar la planificación formativa, bien sea a través de la regulación directa, bien sea a través del establecimiento de procedimientos internos a la empresa que permitan en un momento ulterior realizar la planificación⁸⁹⁵. Ello en el bien entendido que no siempre el procedimiento regulado intensifica la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de dichos planes. De hecho, en buena parte de los casos la implicación del Comité o los Delegados de Personal no suele exceder del derecho de información pasiva de un programa formativo estructurado por la Dirección, reduciendo el nivel de participación previsto con carácter general por el art. 64 del ET⁸⁹⁶, en lo que puede apuntarse como

895 Un ejemplo de estos procedimientos es el que proporciona el CC de Ediciones Primera Plana –BOE 18-4-2007--, art. 39: “La Empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto, para ello se crea una comisión paritaria compuesta por representantes de las empresas y del Comité de Grupo de Empresas, que elaborará y establecerá anualmente el Plan de Formación subvencionado de toda la plantilla afectada por el presente convenio colectivo. De la formación no subvencionada, la Comisión Paritaria recibirá información puntual”; Diario ABC SL –BOE 17-11-2006--, art. 31: “la Dirección de la Empresa presentará al Comité Intercentros el Plan Anual de Formación. Se constituirá una Comisión Paritaria por Centro de trabajo encargada de llevar a cabo un seguimiento de los planes de formación. La Dirección de la Empresa se compromete a contemplar, dentro del Plan de Formación, cuantas sugerencias le sean presentadas por el Comité de Empresa, poniendo los medios necesarios encaminados a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y a conseguir una mejor adaptación a las nuevas técnicas. Cuando, a consecuencia de los cambios organizativos, productivos y renovaciones tecnológicas, se programen cursos de formación y reciclaje profesional, el personal afectado adaptará provisionalmente su turno de trabajo al momento en que éstos se celebren, abonando la empresa durante los mismos las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores. Después de dicho periodo de formación, el trabajador pasará a ocupar el puesto para el que se formó mediante concurso-oposición, dejando a salvo las normas de ascenso...”; Diario de Córdoba –BOP 11-5-2007--, Anexo IV, “Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección y el Comité de Empresa, los cuales determinarán en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a los siguientes casos: A) Curso de reconversión o reciclaje profesional. B) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo actualización del puesto de trabajo. C) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo. En los casos A y B la asistencia por parte de los trabajadores será obligatoria y tendrá lugar preferentemente en su jornada laboral, cuando ello no fuera posible se realizará fuera de jornada, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia. En el supuesto del caso C se negociará con los interesados las condiciones concretas de realización de los cursos.”; art. 10 CC Pastguren –BOB 14-3-2007—“A la firma del presente convenio se acuerda constituir una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de la representación de los trabajadores. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:”

896 Por ejemplo, es el caso del Convenio de Lárez Ediciones --DO. Galicia 3 noviembre 2003--, art. 13: Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la empresa pueda concertar con universidades, escuelas técnicas o de formación profesional, la dirección desarrollará planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. En consecuencia, los/las trabajadores/as tendrán derecho a: a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. c) Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el/la interesado/a justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado. d) Sin perjuicio del derecho individual de los/las trabajadores/as, la representación de éstos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa, conjuntamente con la dirección de la misma; Diario El País –BOE 9-7-2008--, art. 23, “1.- Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos. 2.- El Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de la formación con la máxima antelación posible. Para las acciones formativas que se

un posible exceso convencional, habida cuenta de que las disposiciones del art. 64 ET constituyen una versión legislativa sometida a criterios propios de la norma mínima. En suma, en una parte significativa de Convenios los representantes de los trabajadores no son oídos; son informados, aunque luego se les requiera para participar en la ejecución de los planes de formación⁸⁹⁷.

Así las cosas, los planes de formación que se establecen en varios de los Convenios Colectivos de empresas de los sectores considerados, se diseñan de un modo teleológico; sirven para conseguir objetivos concretos, en la dinámica empresarial: ya se trate de reconvertir a trabajadores cuyos puestos de trabajo experimentan o han experimentado transformaciones –normalmente la formación aparece vinculada a supuestos de modificación de funciones por estos motivos⁸⁹⁸, o bien a ascensos⁸⁹⁹--; ya

programen al objeto de mejorar la formación o información sobre prevención de riesgos laborales será el Comité de Seguridad y Salud el órgano encargado de participar en el desarrollo e implantación de los planes correspondientes.”. El CC de Editorial del Pueblo Vasco –BOPV 14-12-2006-- art. 45.2 reproduce literalmente este aspecto del CC de El País “los planes de formación, así como las distintas acciones que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos. El delegado de personal, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes y acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible. Asimismo, el delegado de personal presentará regularmente las necesidades de cursos de formación a la Empresa.”.

⁸⁹⁷ Un ejemplo de respeto a lo establecido en el art. 64 en el art. 12 del Convenio de Prensa D’Osona, SA –DOGC 26-9-2006-- Asimismo, los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección de la empresa y deberán emitir un informe con carácter previo a la ejecución por parte de ésta sobre las siguientes cuestiones: reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de éstas; reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; planes de formación profesional de la empresa; implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. Pero además obsérvese que de acuerdo con el art. 13 “La empresa y los representantes de los trabajadores velarán de forma continuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. Los proyectos de la empresa para esta tarea se acordarán el primer mes de cada año entre la Dirección y el Comité de Empresa, y se irá haciendo un seguimiento mensual de su cumplimiento.”

⁸⁹⁸ Así, en el CC de El País –BOE 9-7-2008-- art. 23.3 “Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías: a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional.—Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo, en los términos a que se refiere el vigente Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica (anexo III del Convenio). Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia. b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.—Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo. Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada, y podrán tener lugar dentro o fuera de jornada, con las siguientes particularidades: b).1 Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la Dirección, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta formación, a razón de treinta minutos por cada hora invertida. b).2 De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada 14 horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada 10 horas de formación en dichos días. Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo

se trate de aumentar las cualificaciones y la puesta al día de trabajadores en puestos que no han experimentado modificaciones, ya se trate, por último, de asociar la formación a finalidades de prevención de riesgos genéricas o concretas. Además, la formación asociada a modificaciones tecnológicas –en ocasiones conectada con las anteriores causas--⁹⁰⁰ y a la prevención de riesgos son, de hecho, las facetas formativas que han

anterior será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados. c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.— Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario; por lo que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de jornada podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas. Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que en cualquier caso deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta. d) Actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales.— Todas las acciones que se programen para garantizar la necesaria formación teórica y práctica en materia preventiva implicarán la asistencia obligatoria de los trabajadores a los que vayan dirigidas. De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible. De no ser así, se compensará a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.” Como ya se ha anticipado, el art. 45.3 del CC de Editorial del Pueblo Vasco –BOPV 14-12-2006--coincide esta clasificación, entre otros extremos.

899 Es el caso del CC de Pastguren Vizcaya –BOB 14-3-2007--, del sector del Papel, art. 10.2 Promoción: “En los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional habrán de considerarse la formación e historia profesional de cada candidato...”.

900 CC Diario ABC SL –BOE 17-11-2006, art. 31: “Implantación de nuevas tecnologías.—El Comité de Empresa será informado con la debida antelación por la Dirección de los planes de reconversión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo.... Como consecuencia de las renovaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa promoverá las acciones necesarias para favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado para su paso a otras secciones o plazas de nueva creación, dando la publicidad precisa para que llegue a conocimiento de todos”; Grupo Negocios de Ediciones –BOE 31-1-2007-- artículo 11. Modificaciones tecnológicas. Cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones debe ser informado, de su introducción, a los representantes de los trabajadores. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías”; CC La Región SA –BOE 3-5-2007-- Artículo 24. Adiestramiento. En caso de que fuese necesario hacer cursos de perfeccionamiento o adiestramiento al personal de la empresa, estos serían impartidos dentro de la jornada de trabajo y en caso de fuerza mayor, en horas extraordinarias, siendo sólo en este último caso cuando se podrán permutar esas horas por horas de descanso a disfrutar de acuerdo con la empresa, sin poder ser acumuladas a vacaciones”; La Opinión de Málaga –BOP Málaga 14-11-2007-- Art. 11 “en el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la dirección de la empresa ofrecerá al trabajador que lo ocupa un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías “; Zeroa Multimedia –BO Navarra 4-10-2004-- Artículo 23. Política de formación. Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con universidades, escuelas técnicas o de formación profesional, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional y puesta al día de los respectivos cometidos y especialidades. La Empresa concederá facilidades para que sus trabajadores/as puedan formarse y dominar por igual las dos lenguas oficiales (euskera y castellano) de la Comunidad Foral. En consecuencia, los trabajadores/as, siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan, tendrán derecho a: a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores/as, la representación de éstos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa; Rotativas de Estella –BO Navarra 11-1-2006--, art. 23 “Se establece el

siguiente régimen de formación: 1. Formación y adiestramiento de ingreso: Tendrá lugar dentro de la jornada laboral y correrá a cargo de la Empresa. 2. Formación en nuevas máquinas o instalaciones que vengan a sustituir a las existentes. Dentro de jornada laboral, o fuera con retribución como horas de trabajo ordinarias, a elección de la Empresa. 3. Formación o adiestramiento directamente encaminados a la promoción de categoría, incluyendo nuevas máquinas o instalaciones. Fuera de jornada, sin retribución. 4. Formación o adiestramiento para polivalencia en máquinas o instalaciones existentes. Dentro de la jornada. 5. Formación o adiestramiento para polivalencia o adiestramiento en máquinas o instalaciones nuevas. Fuera de la jornada de trabajo, con abono como trabajo. 6. Actualización de contenidos profesionales de gestión. Fuera de la jornada sin compensación. 7. Idiomas. Fuera de la jornada de trabajo sin compensación. 8. Informática, en el caso de que sea por sustitución o implantación de nuevos programas: dentro de la jornada de trabajo, en el resto de casos, fuera de la misma sin compensación”; Promociones y Ediciones Culturales SA, --BOP Castelló 16-10-2007-- art. 11”En relación con las posibles modificaciones de las condiciones de trabajo motivadas por cambios tecnológicos u otros motivos, la Empresa velará, de forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a: a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. Para ejercitar cualquiera de estos derechos, será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de los trabajadores podrá participar en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa. En el supuesto de producirse excedentes de plantilla, la Empresa, en base al espíritu de readaptación, facilitará a los trabajadores afectados una recolocación en otras secciones de la Empresa, en la medida de lo posible, ofreciendo en este caso a los trabajadores cursos de formación para su adaptación. Los excedentes pasarían a integrar una bolsa de trabajo cuyo objetivo sería cubrir todas aquellas plazas que se pudieran crear en el futuro, con preferencia a las excedencias voluntarias”; el CC del Diario El País --BOE 9-7-2008-- contiene un anexo entero dedicado a las consecuencias laborales de la implantación de nuevas tecnologías, entre ellas, las formativas, Anexo III Artículo 14. De acuerdo con lo declarado en el punto 4 de los Principios Generales, los trabajadores deberán colaborar en su reconversión profesional. En aquellos supuestos en que un trabajador se niegue a reconvertirse profesionalmente, se estudiará su caso en la Comisión Paritaria. Artículo 19. En el caso de que sea necesario hacer los cursos fuera de la jornada, las horas a que den lugar no tendrán por qué estar pegadas a la jornada de cada trabajador, aunque se tratará de organizar de forma que ocasione los menos trastornos posibles. En Redacción se harán siempre dentro de la jornada laboral. Artículo 17. Toda persona cuya especialidad o profesión quede obsoleta tendrá derecho a: a) Conservar en su nuevo puesto de trabajo la misma categoría y Salario Ordinario y Fijo. b) La reconversión profesional a puestos de trabajo que no desmerezcan profesionalmente del que tenía. c) La realización de cursos de formación para las nuevas profesiones, con prioridad sobre cualquier otro trabajador. d) Ser avisado con tres meses de anticipación de la obsolescencia de su profesión, y a la realización inmediata, después del preaviso, de los cursos de formación correspondientes. e) Ocupar los nuevos puestos de trabajo de su misma categoría que la renovación tecnológica haya creado, previa la realización de los cursos de formación establecidos. Artículo 18. Cuando el número de puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la reconversión tecnológica sea superior al de trabajadores de la misma categoría cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, se procederá a efectuar, previa la realización de los cursos de formación, un concurso-oposición restringido entre aquellos trabajadores que, teniendo una categoría inferior, tengan, asimismo, obsoleta su especialidad. Sólo en caso de no haber licitantes al concurso-oposición restringido, éste se convocaría con carácter abierto. Artículo 19. Los cursos de formación y reconversión serán considerados como tiempo efectivo de trabajo y se desarrollarán dentro de la jornada laboral de cada trabajador si ello es posible. Cuando no lo sea, se abonarán las horas adicionales. Estos cursos serán financiados íntegramente por la empresa. Artículo 20. El trabajo de composición de textos en el taller se cubrirá en todos los casos con operadores-teclistas de pantalla. Artículo 21. Los periodistas no podrán ser obligados a utilizar videoterminals si desean seguir trabajando con máquinas de escribir. Tampoco podrán ser obligados a introducir en el sistema órdenes de composición de valoración periodística que no estén formatizadas en una sola tecla. En el caso de los redactores de confección, a quienes corresponde marcar los originales, la aceptación del uso de los terminales de vídeo implica el conocimiento y empleo de las abreviaturas o iniciales del lenguaje tipográfico, utilizado tradicionalmente en las redacciones para la composición de textos, y de los formatos que de ellos se deducen.”; ANEXO AL PROTOCOLO, Apartado 4 La Dirección garantizará la formación profesional permanente y la especialización de los periodistas, en consonancia con los modernos sistemas de información que se implantan con la nueva tecnología”; CC Editora Balear, --BOIB 28-8-2004--, Art. 52.- Cambios tecnológicos.- Ante la

recibido una atención más detallada por parte de los Convenios examinados. Por lo que hace a la primera de las vertientes descritas, la tónica general es partir de que en estos casos la formación impartida a los trabajadores tiene un fuerte componente de necesidad derivada del funcionamiento empresarial, de ahí que, como mínimo, suele proclamarse su carácter obligatorio para los trabajadores, y paralelamente, la propensión a dispensarla durante el tiempo de trabajo a veces, y en todo caso a retribuir el tiempo en ella invertido. Merece la pena señalar una tendencia, específica de la negociación en el ámbito de la prensa, a dejar a los periodistas exentos de la obligación de incorporar nuevas tecnologías de edición a sus puestos de trabajo, aunque tal tendencia no sea compartida en todos los medios. La frecuente vinculación de la acción formativa por nuevas tecnologías con las reestructuraciones de plantilla abunda en esta idea de formación obligatoria que es propia de la materia que analizamos.

Por supuesto, obligada es también la formación en materia de prevención de riesgos. Para la empresa, en atención a lo dispuesto en la ley 31/95, art. 19, y para los trabajadores, en razón, por supuesto, de su necesaria colaboración para que la empresa cumpla con las obligaciones que en este punto introduce la ley, pero también como instrumento para cumplir sus propias obligaciones en materia de seguridad. Esta ambivalencia típica de la materia de prevención de riesgos es patente también cuando se la contempla desde la perspectiva de la formación⁹⁰¹.

Merece también la pena mencionar que algunos convenios afirman que la concesión de tales derechos está condicionada a que la formación “*tenga relación con la*

implantación de nuevas tecnologías y si se produjeran excedentes de plantilla, la empresa, en base al espíritu de readaptación, facilitará a los trabajadores afectados una recolocación en otras secciones del periódico en la medida de lo posible. Asimismo, la empresa a través de los cursillos de formación profesional correspondientes, fomentará la formación de sus trabajadores para ocupar un nuevo puesto de trabajo. Siendo el criterio de la empresa la readaptación de sus trabajadores, la empresa contemplará asimismo que las futuras plazas de trabajo que se crearán tanto en administración como en redacción (en estas últimas sólo hasta redactor) podrán ser cubiertas por el personal excedentes. Los excedentes pasarán a integrar una bolsa de trabajo cuyo objetivo será el de cubrir todas aquellas plazas que se crearan en el futuro, siempre y cuando acrediten condiciones profesionales para cubrirlas satisfactoriamente a juicio de la empresa. Y todo ello con independencia de lo previsto en la Legislación sobre el tema. La empresa se compromete durante la vigencia del presente Convenio al mantenimiento del empleo existente globalmente considerado; CC Prensa Alicantina –BOP Alicante 3-4-2007-- Artículo 18.- Cambios tecnológicos En el caso de que EPASA llevase a cabo la aplicación de nueva tecnología, se aplicará en todo momento la legislación vigente para estos supuestos. La empresa, a través de cursillos de formación profesional correspondiente, fomentará la mayor adecuación posible de sus trabajadores a las nuevas tecnologías. Asimismo, una vez demostrada a juicio de la empresa su capacitación profesional, los trabajadores de la plantilla tendrán preferencia para la ocupación de los nuevos puestos de trabajo. La empresa intentará acogerse a las ayudas previstas en el Plan Nacional FORCEM, para la formación de sus trabajadores. La determinación de los cursos y personas que deberán realizarlos serán establecidos por la Dirección de la Empresa pasando consulta de todo ello al Comité de Empresa. Para otros cursos o programas de formación que la empresa estime oportuno desarrollar fuera de lo previsto en el FORCEM, la Dirección de la Empresa comunicará los objetivos, cursos a realizar y personal afectado, al Comité de Empresa”. En parecidos términos, y para no alargar interminablemente la nota, vid. CC Diario de Ibiza, --BOIB 12-4-2001-- art. 47; Grupo Negocios de Ediciones –BOE 31-1-2007-- art. 11; --; art. 19 del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla) –BOP Sevilla 9-7-2008--.

901 CC Diario El País –BOE9-7-2008-- Art. 59 “...El Servicio de Prevención constituirá una unidad organizativa específica y se encargará del apoyo y asesoramiento a la Empresa en lo relativo al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, los planes de prevención y los planes de formación en materia de prevención.;

*actividad de la empresa o con su profesión*⁹⁰² o sea de *“aplicación directa al puesto de trabajo que se desempeñe en el momento de efectuarse la solicitud o propuesta del trabajador”*⁹⁰³. Sin embargo y afortunadamente, ésta no es la tónica habitual pues, de serlo, estaría limitando considerablemente el acceso de los trabajadores a la formación. Mucho más común es que los trabajadores necesiten justificar su asistencia y aprovechamiento del curso; y la formación no suponga una obstrucción al *“funcionamiento normal”* de la empresa⁹⁰⁴.

Con especial incidencia en el sector de la prensa, hay que resaltar derechos tales como los siguientes.

- La concesión de permisos retribuidos para exámenes, que estén debidamente justificados –*“un día por examen acreditado”*⁹⁰⁵ y *“dos días seguidos de permiso retribuido, con un máximo de diez anuales”*⁹⁰⁶–.
- Licencias retribuidas para la realización de cursos. Lo normal es que se sujete este derecho a que los estudios resulten adecuados para la empresa.
- División de las vacaciones en función al calendario de exámenes⁹⁰⁷.
- Adaptación del horario/jornada a las exigencias formativas⁹⁰⁸.
- Excedencia por estudios⁹⁰⁹. Excedencia sujeta a una serie de condicionamientos⁹¹⁰.

902 Arts. 30 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA –BOP Zaragoza 28-10-2006-- y 27 del Convenio de Equipo de Información, SL. –BOP Zaragoza 4-1-2005--.

903 En el caso de la industria del papel Art. 25 del Convenio de Onena, Bolsas de Papel, SA. –BO Navarra 23-5-2005--

904 Art. 32 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA. –BOP Castelló 16-10-2007--.

905 Art. 32 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA. –BOP Castelló 16-10-2007--

906 Arts. 27 del Convenio de Equipo de Información, SL –BOP Zaragoza 4-1-2005--; art. 30 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA –BOP Zaragoza 28-10-2006--; o art. 39 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) –BOE 18-4-2007--.

907 Art. 32 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA –BOP Castelló 16-10-2007--; art. 27 del Convenio de Equipo de Información, SL –BOP Zaragoza 4-1-2005--; art. 30 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA –BOP Zaragoza 28-10-2006--; art. 13 del Convenio de Odiel Press, SL –BOP Huelva 17-11-2008-- o art. 39 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) –BOE 18-4-2007--.

908 Arts. 27 del Convenio de Equipo de Información, SL –BOP Zaragoza 4-1-2005--—*“Siempre que los turnos de trabajo lo permitan, los trabajadores tendrán derecho a un horario laboral compatible con sus estudios”*; art. 10 del Convenio del Grupo de Ediciones y Publicaciones, SL –BOE 31-1-2007--—*“Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación Profesional”*; art. 15 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA –BO Navarra 26-11-2007--; art. 9 del Convenio de Edicosma, SA –BOP Málaga 21-7-2003--; art. 13 del Convenio de Lerez Ediciones SL --DO Galicia 3-11-2003--; art. 30 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA –BOP Zaragoza 28-10-2006--; art. 18 del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla) –BOP Sevilla 9-7-2008--; 28 del Convenio de El Comercio, SA –BOP Asturias 18-1-2007-- ; art. 23 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA –BO Navarra 4-10-2004--; art. 16 del Convenio del Diario Segre, SL (DOGC 16-1-2008--—(pero este precepto continúa añadiendo que tal adaptación sólo será posible si lo permite las circunstancias de la producción); art. 13 del Convenio de Prensa D’Osona, SA –DOGC 26-9-2006--; y, más allá del ámbito empresarial, art. 31 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra –BO Navarra 10-7-2006-- , y, a nivel estatal, arts. 9.IV.a) del Convenio de Prensa Diaria –BOE 22-7-2005-- y 11.a) del Convenio de Prensa No Diaria. –BOE 11 de octubre de 2004--.

Cualquiera de todos estos derechos así como otros que puedan derivarse de la norma convencional, deben ser disfrutados indiscriminadamente por todos los trabajadores de la empresa. Por esta razón, no es de extrañar que algunos convenios colectivos se encarguen de reflejar en su articulado que la asistencia a los cursos de formación es un derecho de los trabajadores, que deberán disfrutar todos ellos. De ahí que no “*quepa ningún tipo de discriminación en razón al cargo ocupado...y, en todo caso, estableciendo una rotación entre el personal para garantizar la continuidad de los servicios*”⁹¹¹.

Respecto de la obligatoriedad o no de la formación, es obvio que la mayor parte de los Convenios se decanta a favor del carácter vinculante de la decisión de la empresa respecto de los trabajadores afectados, normalmente porque la acción formativa, mayoritariamente, pertenece al género de la necesaria para el adecuado desarrollo de la actividad empresarial. Esta es una pauta común, que se hace especialmente patente en algunos Convenios, como los del Diario El País⁹¹² y la Editorial del Pueblo Vasco⁹¹³, que ordenan la tipificación de la actividad formativa en la empresa atendiendo también a su carácter vinculante para los trabajadores, y así distinguen entre los “cursos de reconversión o reciclaje profesional”, que son los orientados a “reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial de su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo”, en cuyo caso “las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas”. En tanto que los llamados “cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo” son “aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo”, en cuyo caso “las acciones...serán de asistencia recomendada”⁹¹⁴. Sin ser tan sistemáticos, esta pauta lógica es compartida con la mayor parte de los Convenios considerados, que distinguen tajantemente entre formación obligatoria y voluntaria en razón del interés o la necesidad de sus contenidos para la empresa⁹¹⁵. No parece que los

909 Arts. 28 del Convenio de Equipo de Información, SL –BOP Zaragoza 4-1-2005--; art 30 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA –BOP Zaragoza 28-10-2006-- o art. 39 del Convenio Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) –BOE 18-4-2007--.

910 Para un conocimiento de éstos, entre otros, art. 25 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA --- BOP Zaragoza 28-10-2006-- o art. 32 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) –BOE 18-4-2007--.

911 Art. 13 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA –BOP Santa Cruz de Tenerife 24-11-2006-.

⁹¹² Art. 23 CC El país –BOE 9-7-2008--

913 CC Editorial El Pueblo Vasco art. 45.3.a) –BOPV 14-12-2006--

914 Voluntarios son también los cursos de promoción programados en el CC Diario ABC SL –BOE 17-11-2006--; art. 31 que, no obstante, parece distinguirlos de los derivados de renovaciones tecnológicas a los que se refiere este mismo artículo y el siguiente.

915 Como se ha dicho en el texto, esta distinción, extremadamente lógica por otra parte, se contiene en la mayor parte de los Convenios, explícita o implícitamente. Así, CC Diario de Córdoba –BOP 11-5-2007--; Anexo IV distingue entre cursos de reconversión o reciclaje y cursos de perfeccionamiento profesional,

pronunciamientos de los Convenios zanjen la cuestión de forma definitiva, llena como está de matices según los casos contemplados, los conocimientos del trabajador y las necesidades de la empresa, pero de cualquier modo constituyen una fórmula de crear cierta seguridad en torno a las ofertas de formación empresariales y un indicador de hasta qué punto se produce la interiorización de las exigencias formativas en la dinámica de una regulación del contrato de trabajo que muchas veces las ignora.

El compromiso de las empresas con la formación de los trabajadores no siempre alcanza una cuantificación precisa en el texto de los Convenios, pero tal opción es más frecuente de lo que se piensa en la realidad Convencional. Así, el CC de Ediciones Zeta crea una bolsa anual de 12.000 euros⁹¹⁶; de 20.462,29 euros para el año 2006 es la dotación prevista en el CC de Ediciones Primera Plana⁹¹⁷; o de 4.150,59 euros en el CC de Editorial Extremadura⁹¹⁸. Y en el CC de Estructura SA, art. 18, se exterioriza el compromiso de la empresa de invertir en formación un mínimo del 1% de la masa salarial que tenga la Empresa el 31 de enero de cada año, del mismo modo que se asume el compromiso de buscar para este fin financiación pública o privada hasta completar una dotación del 2,5% de la citada masa salarial⁹¹⁹. Ahora bien, los compromisos citados no siempre están previstos en relación con la acción formativa a iniciativa o en interés de la empresa. Los Convenios citados abordan las Bolsas de Estudio como fórmulas de precisar el alcance de la implicación de la empresa en la formación de los trabajadores, también cuando la iniciativa parte de éstos; con lo que al final, la regla resulta ser ambivalente: por un lado señala el compromiso de la empresa, por otro lo limita cuantitativamente a la cifra asignada a la Bolsa de Estudios⁹²⁰. Normalmente, las

advirtiendo expresamente de que para los trabajadores la asistencia a los mismos será obligatoria; como “oferta” de la empresa a los trabajadores afectados por modificaciones tecnológicas contemplan el caso los Convenios de Grupo Negocios de Ediciones BOE 31-1-2007--, art. 11; La Región SA –BOE 3-5-2007--, art. 34; o La Opinión de Málaga –BOP Málaga 14-11-2007-- art. 11. El Anexo III del CC del Diario El País concluye que “los trabajadores deberán colaborar en su reconversión profesional. En aquellos supuestos en que el trabajador se niegue a reconvertirse profesionalmente, se estudiará su caso en la Comisión Paritaria”.

916 Art. 39 –BOCM 23-2-2007--, con referencia a la Bolsa de Estudios “de formación para el aprendizaje, reciclaje o cualificación en todas aquellas materias útiles a la labor profesional que se desempeñe”, sin perjuicio de que se estudien “otros programas de estudio que excedan de esa primera dotación”.

917 Art. 68 –BOE 184-2007--, previéndose asimismo que la cuantía se incrementará anualmente durante la vigencia del CC “en la misma proporción que se establece en las cláusulas de revisión salarial”, acreciendo en el año siguiente la cantidad que no se haya gastado en la anualidad en curso.

918 Art. 47, que especifica “la que correspondió al año 2002 más la subida salarial para el 2003 prevista en este Convenio”, previéndose un sistema idéntico para el futuro. Tan es así que en el nuevo convenio publicado en el DOE 16-4-2008 se sigue haciendo mención a dichos años en el texto de este artículo.

⁹¹⁹ BOE 21-8-2007.

920 Manifiesta esta característica en el CC de Ediciones Primera Plana –BOE 18-4-2007--, art. 68citado: “para acceder a la bolsa de estudios se establece un plazo de solicitudes que finalizará el 31 de diciembre de cada año. La distribución de esta bolsa de estudios se efectuará conjuntamente con el Comité General de Empresa y los representantes designados por la parte empresarial, tras el examen de las solicitudes y se repartirá entre los trabajadores que lo soliciten dentro del plazo previsto, proporcionalmente a los gastos por estudios que justifiquen documentalmente y sean aceptados como tales por la Comisión Paritaria del Convenio. La ayuda por estudios en ningún caso podrá superar la cuantía de 902 euros por empleado y año”. Aunque de forma menos minuciosa se prevé una fórmula semejante en el CC de Ediciones Zeta –BOCM 23-2-2007--, art. 39; ó en el de Editorial Extremadura – el DOE 16-4-2008 --, art. 47, por ejemplo.

cantidades abonadas por las empresas en aplicación de estas partidas no se prevé que sean devueltas en caso de extinción anticipada del contrato de trabajo del beneficiario,

La forma de combinar la recepción de los cursos programados por la empresa o solicitados por el trabajador con las obligaciones laborales generales, y el tiempo de trabajo constituye, sin duda alguna, el tema central de la regulación convencional por lo que a formación se refiere. En buena medida tal cosa viene propugnada por la propia ley, que cuando aborda la formación profesional en el art. 23 ET dedica casi todo el contenido del precepto a enunciar supuestos de coordinación de formación y tiempo de trabajo, y los Convenios se hacen eco de esta forma de regulación, muchas veces de forma casi literal⁹²¹, con lo que se anula la eficacia de las reglas convencionales, que precisamente son llamadas por la ley para precisar posibilidades que en ella se enuncian como tales.

Más acertadamente, el tema de los permisos es regulado de forma diversa, pero concretando derechos de los trabajadores que puedan aspirar a ellos. Unas veces, previendo simplemente la concesión de permisos retribuidos⁹²² –o no, aunque ésta sea

921 Esta inspiración en el texto del art. 23 ET puede detectarse en Convenios como el de Grupo Negocios de Ediciones –BOE 31-1-2007-- Artículo 10. Formación profesional. La empresa velará, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho, siempre que la citada formación sea adecuada a su puesto de trabajo, a: a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo. Las solicitudes de estos cursos se notificarán a la empresa con una antelación de quince días, resolviendo ésta en el plazo más breve posible. Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de los trabajadores participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa.”; ó el de Editorial Leoncio Rodríguez –BOP Santa Cruz de Tenerife 24-11-2006-- art. 34 h), que prevé la concesión de permisos retribuidos al trabajador para “disfrutar de derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo establecido en las leyes laborales vigentes, en los supuestos y en la forma que regulan las mismas”.

922 Esta es la regla mayoritaria, por lo menos tal como se deduce del hecho de que los permisos para exámenes se encuentren regulados entre los demás permisos retribuidos. Como ejemplo, véanse los Convenios de La Vanguardia –BOE 9-6-2008-- art. 78 H) h) “Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a un permiso retribuido y por un máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y pruebas definitivas de evaluación, justificando oportunamente la presentación a examen de materias objeto del mismo. La no presentación a examen no dará lugar a concesión de permiso retribuido tal como se establece en este punto”; Ediciones Zeta –BOCM 23-2-2007-- art. 20.k). “10 días de permisos para asistencia a exámenes “de materias reconocidas por el MEC, tras la previa solicitud y la presentación a posteriori de un comprobante de asistencia al mismo. Estos permisos podrán solicitarse a razón de dos días por examen”; Impresión de Prensa y Revistas SL –BOP Alicante 28-7-2008-- art. 27 i) prevé permisos para exámenes finales o liberatorios si lo justifica posteriormente. “en caso de discrepancia por necesidades de trabajo, determinarán conjuntamente el Comité de Empresa y la Empresa la posibilidad de su asistencia”; y en los mismos términos se pronuncia el art. 42 i) de Prensa Alicantina –BOP Alicante 3-4-2007-- Lárez Ediciones de Pontevedra –DOG 3-11-2003-- art. 18 h) por su parte, prevé que se concedan permisos “Polo tempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia dos estudios que este realizando en centros de ensino, universitarios ou de formación profesional de carácter público ou privado, recoñecidos; así como para participar en accións formativas”. También al “tiempo necesario” se refiere el CC del Diario de Córdoba –BOP 11-5-2007-- art. 18; el CC del Diario El País –BOE 9-7-2008-- prevé, Art. 32.h) “para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional. Máximo 10 días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud”, entre otros muchos.

una excepción⁹²³--. Otras, cuantificando de alguna manera el tiempo que puede dedicarse a estas actividades, ya sea en cómputo anual o en cada caso –por ejemplo, fijando un número de días máximo de permiso por cada examen--. En casi todos los casos, es precisa la justificación de la comparecencia al examen o a la prueba de que se trate.

Las otras fórmulas que prevé el art. 23 ET son menos mencionadas, aunque no desconocidas en la negociación colectiva de los sectores considerados. Por ello, existen Convenios que reconocen a los trabajadores que cursen estudios la posibilidad de adaptar sus turnos de trabajo⁹²⁴, o su jornada a las necesidades formativas. Y aún se añaden nuevas fórmulas de ordenación del tiempo de trabajo, como, por ejemplo, la división del periodo de vacaciones por razones formativas⁹²⁵. Como regla general, en los casos en que es la empresa la que insta a la realización de cursos o programas de formación, el tiempo invertido en ellos es tiempo de trabajo, deducido de la jornada laboral, pero también es posible que estos estudios se realicen fuera de la jornada, con derecho a retribución, o una “compensación”⁹²⁶.

Finalmente, y en la línea que marcaron los sucesivos Acuerdos de Formación Continua, los permisos individuales para la formación han irrumpido durante este periodo, aunque eso sí, no de una forma abrumadora, en la negociación colectiva de los sectores que analizamos⁹²⁷. Pero tampoco son extraños los acuerdos que acogen formas

923 Así lo establece el CC de El Heraldo de Aragón BOE 27-10-2003--, art. 21.2 “Tendrán carácter de permisos particulares no retribuidos, que la Empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, cualesquiera otra causa análoga a las anteriormente reseñadas, que no estén específicamente comprendidas en aquéllas. Se incluyen en este apartado los derechos educativos generales y de formación profesional voluntaria del trabajador señalados en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores”;

924 CC Equipo de Información –BOP Zaragoza 4-1-2005--, art. 28 c); Joaquín Ferrer SL BOCCE 16-5-2008--, art. 16 f) entre otros.

925 Art. 32 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA –BOP Castelló 16-10-2007--; art. 27 del Convenio de Equipo de Información, SL –BOP Zaragoza 4-1-2005--; art. 30 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA –BOP Zaragoza 28-10-2006--; art. 13 del Convenio de Odiel Press, SL –BOP Huelva 17-11-2008-- o art. 39 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) –BOE 18-4-2007--

926 CC Diario de Córdoba –BOP 11-5-2007--, Anexo IV “la asistencia por parte de los trabajadores será obligatoria y tendrá lugar preferentemente en su jornada laboral, cuando ello no fuera posible se realizará fuera de jornada, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia”. Más detallada, la regulación del CC del Diario El País –BOE 9-7-2008--, art. 23, en los casos de cursos de reciclaje, de asistencia obligatoria, se prevé su realización preferente durante la jornada de trabajo, compensando al trabajador si se realizan fuera del horario de trabajo; para el curso de perfeccionamiento, de asistencia recomendada, la previsión es más compleja, pues “b).1 Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la Dirección, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta formación, a razón de treinta minutos por cada hora invertida. b).2 De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada 14 horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada 10 horas de formación en dichos días. Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados”.

927 CC Grupo Recoletos –BOE 11-1-2006--, art. 19: “los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio...podrán disfrutar de los permisos de formación incluidos en los planes FORCEM...y en lo regulado para los permisos individuales de formación del ANFC”.

particularizadas del crédito de tiempo para la formación o que recogen la posibilidad de solicitar excedencias fundadas en la realización de estudios⁹²⁸.

928 Art. 26 CC Grupo Negocios de Ediciones –BOE 31-1-2007—“ reconoce el derecho de excedencia voluntaria para fines de formación profesional, que no tenga carácter retributivo. Para poder acceder a esta modalidad deberá contarse con una antigüedad de un año. La duración de esta excedencia no será menor a dos meses ni superior a un año. Una vez finalizada, el trabajador/a podrá, según su voluntad, incorporarse a su puesto de trabajo, teniendo la empresa un margen de sesenta días desde la solicitud de reincorporación para proporcionarle un puesto de trabajo acorde con su categoría. Esta excedencia no se podrá disfrutar nuevamente hasta pasados dos años desde que finalizó la anterior”; -El CC de Ediciones Zeta –BOCM 23-2-2007-- art. 21 acoge esta posibilidad “(para) fines de formación profesional (cursos en universidades o centros de estudio) siempre que éstos estén relacionados con la actividad que desarrolla Ediciones Zeta SA. En ningún caso tendrán este carácter aquellas actividades sujetas a remuneración, cualquiera que sea su tipo, con excepción de las bolsas de estudio”; Según el art. 74 CC de Editorial Iparraguirre –BOPV 16-10-2007--, Todos los trabajadores podrán optar a los cursos de HABE o AEK a través de una excedencia de seis meses. No podrán coincidir más de dos trabajadores, que deberán ser de distintas secciones. Las excedencias se otorgarán por orden de petición; no obstante, la concesión de excedencia podrá ser facultativa de la Empresa, pudiendo denegarla por necesidades organizativas. La excedencia voluntaria, será con reserva de puesto si la misma es por un período no superior a dos años y únicamente cuando se deba a motivos formativos para la realización de cursos en centros oficialmente reconocidos y directamente relacionados con su actividad profesional para EISA”.

CAPÍTULO X:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTÓN.

1.1.- INTRODUCCIÓN.

La materia sobre la que versa este capítulo ha sido objeto de una remodelación extensa en la LO 3/2007, de 22 de marzo. Y el texto de la norma, además, es anterior a los Convenios de sector más significativos analizados, los de Pastas, papel y cartón (suscrito el 27 de noviembre de 2007), y el Artes Gráficas (suscrito el 15 de enero de 2008), además de los de algunas empresas aisladas. No sucede así en los Convenios del sector de la prensa, ambos anteriores a marzo de 2007, por lo que está aún pendiente su elaboración contemplando las novedades legales.

En general, sorprende la escasa incidencia de la norma, incluso a nivel de mera cita (no es tan frecuente el supuesto del art. 6.2 del Convenio de Artes Gráficas, con todo y ser muy escaso⁹²⁹); mucho más por lo que hace a la interiorización de sus

⁹²⁹ Artículo 6.2 *Igualdad y no discriminación*. Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, sexo, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

contenidos, aunque ciertamente no sea una novedad llamativa en el decurso de la negociación colectiva española posterior a la Ley.

En cambio, la regulación en la normativa sectorial de condiciones de trabajo relacionadas con las cargas familiares del trabajador vinculadas a la maternidad es tradicional en nuestro país, entre otras cosas porque la experiencia ha demostrado que abundaban normas de esta índole ya en las normas sectoriales de origen público, incitadas a ello por las normas estatales. Normalmente se trataba de un tipo de negociación claramente sometida al principio de norma mínima, orientada a mejorar los mínimos establecidos en las leyes o en las normas reglamentarias. En este contexto, la institución clave sería en un principio el descanso por maternidad, aumentándose progresivamente los contenidos hasta insertar una variedad de supuestos vinculados sobre todo con la cesación temporal del trabajo por cargas familiares. En la negociación vigente ha desempeñado un papel clave, como es lógico, la Ley 39/1999, de 30 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras, múltiples veces modificada, y extendida al sector público. Por eso nos centraremos, sobre todo, en el análisis de la negociación vigente, en la medida en que es ella la que ha podido tener en cuenta el marco regulador abierto por la referida ley.

Pese a que cuantitativamente es mucho mayor el contenido convencional en materia de conciliación, no puede ignorarse la importancia de los contenidos de la Ley de igualdad en lo referente a la igualdad propiamente dicha, por eso comenzaremos el análisis por las normas existentes en los Convenios al respecto, tanto anteriores como posteriores a la LO 3/2007.

2.- LA NEGOCIACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

2.1.- En el Convenio general de Artes Gráficas.

Aunque sistemáticamente no ocupe tan primordial papel, el precepto clave al respecto es el art. 6.2 del CC, que proclama la prohibición de discriminación en las empresas del sector en relación con todos los motivos o causas que usualmente se detectan en los instrumentos internacionales al respecto. Pero tiene una atención especial con la discriminación por razón de sexo, respecto de la cual se sostiene que “Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna. Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida”. Se trata de un compromiso que apuntaría, en principio, sólo a la estructura profesional de las empresas del sector, pero que resulta de extrema importancia en un ámbito de infrarrepresentación femenina global. Conscientes sin duda de ello, las partes recuerdan el principio, aunque de forma limitada, en relación con la clasificación profesional de los trabajadores (art. 6.1, Personal obrero, apartado 9), para establecer que las tareas propias de los trabajos complementarios “pueden ser realizadas por hombres o mujeres, indistintamente, respetándose el principio de no discriminación por razón de sexo (artículo 6.2 de este Convenio)”. No existe referencia semejante en relación con ninguna otra categoría o grupo profesionales, por ello el valor general de la declaración del art. 6.12 luce con toda su fuerza.

Precisamente para hacer efectivo este principio, los negociadores encomiendan a la Comisión Mixta Paritaria la tarea de “h) velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva” (art. 4.1). Se trata de un compromiso suave, de contenido dudoso (¿medidas directas e indirectas de acción positiva?), que se pierde en el grueso de competencias de dicha Comisión. No existe en el Convenio, por ahora, referencia alguna a órganos sectoriales especializados en materia de igualdad, lo que contribuye a restarle más efectividad aún a esta proclamación.

Cierra los contenidos en materia estricta de igualdad la previsión del acoso sexual como infracción muy grave (art. 10.2.12), que deriva en la generación de una tutela contra represalias de la mujer –o el hombre– que denuncie un comportamiento de esta naturaleza que se despliega de dos formas: por una parte, puede ser una agravante de la sanción que haya de imponerse a quien la practique; por otra, de no haber tenido ya por otros motivos connotación disciplinaria, generando una nueva infracción muy grave a añadir al catálogo general del Convenio.

No existe mención de clase alguna a la eventual elaboración de Planes de Igualdad en el sector.

2.2.- La negociación en materia de igualdad en el Convenio de Pastas, Papel y Cartón.

Como ya se ha dicho antes, el CC del sector que analizamos es posterior a la LO 3/2007, por lo que en principio cabría de esperar en él una especial incidencia de estas materias.

No ha sido así, sin embargo, siendo su texto al respecto aún más breve que el del CC de Artes Gráficas. El eje de la norma lo constituye la declaración general de las partes negociadoras en el Capítulo 6, dedicado a la “Contratación, ingresos, ascensos, dimisiones y plantillas”, que precisamente abre su texto con la siguiente referencia: “las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de 30 años, parados de larga duración, desempleados mayores de 45 años y personas con discapacidad. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos. La contratación del personal se realizará utilizando las modalidades de contratación vigentes en cada momento, que deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad, legal o convencionalmente establecida para no incurrir en fraude de Ley. De conformidad con la Disposición Transitoria Primera de la Ley 63/1997, los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. Tales contratos podrán convertirse en contratos indefinidos a su vencimiento o antes, de acuerdo con la normativa para el fomento de la contratación estable”. La mención de la mujer en categorías subrepresentadas no es acompañada de reglas que propicien la mixicidad, aún breves o imperfectas. En esta línea ceñida al empleo, el CC cierra las referencias a la igualdad encomendando a la representación de los trabajadores en la empresa una labor de vigilancia “. Sobre los procesos de selección de personal, no solo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también velando por los

principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo” (art. 12.3).

2.3.- La negociación colectiva en materia de igualdad en los sectores de Prensa.

Como se ha apuntado al principio, ambos Convenios son anteriores a la ley de Igualdad, lo que no es obstáculo para que presenten contenidos interesantes a este respecto. De este modo, en el Convenio de Prensa Diaria se incorporan (Disposición Transitoria 4ª) unas “Recomendaciones en materia de igualdad de oportunidades”, que descansan sobre el compromiso de “promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio, tanto directo como indirecto, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, así como por razón de lengua”. Resulta interesante la diferenciación entre una labor de eliminación de discriminaciones —que el sexo como motivo comparte con los restantes— y otra de promoción de la igualdad de oportunidades, que parece incumbir en exclusiva a la mujer. Con la finalidad de promoción de la igualdad, el Convenio enuncia los “objetivos sectoriales” que las partes se marcan, a saber: “a) reforzar el papel de la Prensa Diaria como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad. Y b) fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social”. Como es visible, se trata de unas recomendaciones que, por su escasa vinculabilidad práctica, se acercan más a modelos de responsabilidad social de la empresa que a acatamiento de una prohibición de discriminar que, aunque la LO 3/2007 aún no se hubiera promulgado, estaba vigente en nuestro ordenamiento. Cierra la regulación exclusiva de materias de igualdad la consideración separada de los comportamientos de acoso sexual como infracción muy grave (art. 58 apartado j).

También resulta parcial la regulación de materias estrictas de igualdad en el Convenio de Prensa no Diaria. Básicamente, desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales, el art. 51 dispone que “la mujer embarazada, con independencia de su estado civil, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente, como penoso o peligroso para su embarazo, tales como: Pantallas de grabación, pegamentos, etc., tendrán derecho: a) Preferencias para ocupar sólo por el tiempo que dure dicho estado, la primera vacante que se produzca en un puesto sin dicho riesgo; b) En idénticos términos de duración y provisionalidad previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la Empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario. En caso de no poder realizar esta permuta, la Empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo”.

Un contenido continuista que, además, es de dudosa legalidad, en la medida en que la situación de riesgo por embarazo y los derechos vinculados a ella no están sujetos a plazo, desplegándose la tutela al respecto tan pronto los riesgos se manifiesten.

También, como en el CC de Prensa Diaria, “las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual” se consideran faltas muy graves (art. 75). Una especialidad procedimental se deriva de estas conductas, la mayor implicación de los representantes de los trabajadores, que deberán conocer y participar en el procedimiento, frente al sólo deber de informar a éstos que con carácter general se impone a la empresa.

3.- LA NEGOCIACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

3.1.- La negociación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el Convenio nacional del sector de Artes Gráficas.

3.1.1.- Normas relacionadas con la maternidad como hecho biológico.

La primera serie de reglas, aunque sólo sea desde un punto de vista cronológico, hace referencia a la posibilidad de modificar o alterar las condiciones de trabajo como consecuencia de la incompatibilidad entre las condiciones de desarrollo del mismo y la situación de embarazo de la trabajadora. La norma legal introduce una obligación empresarial de que sea cambiada de puesto de trabajo durante el tiempo en que esa incompatibilidad se produzca, si ello es posible, en vez de generar la suspensión del contrato de trabajo.

El vigente Convenio para el sector de Artes Gráficas se publica en marzo de 2008, por lo que es evidente su afectación por lo dispuesto en la Ley de Igualdad. Lo anterior no obstante, la creciente importancia de la materia no se traduce en que el Convenio le dedique un apartado específico, manteniendo la sistemática de regulación separada en función de que se analicen permisos, suspensiones o excedencias. El vigente art. 6.3.1 simplifica la regulación anterior, siendo ahora el eje la remisión a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para el supuesto de riesgo por embarazo (suprimiéndose la regulación anterior sobre cambio de puesto de trabajo de la embarazada a partir del cuarto mes de gestación, que presentaba algunas dudas de ilegalidad), y la regulación de las permutas para adaptación del puesto de trabajo a las circunstancias particulares de la trabajadora embarazada sin que supongan “perjuicio para el nivel profesional y salarial de la interesada”, ni “consolidación de los trabajadores afectados en los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los tres meses”. Por otra.

No existen tampoco en el Convenio vigente reglas específicas que contemplen el descanso por maternidad en sentido estricto, resultando de aplicación las reglas del ET reformadas, a su vez por la LO 3/2007. Únicamente se menciona, en el apartado 8.5.2, la posibilidad de que se acumulen las horas resultantes del reconocimiento ordinario del permiso por lactancia a la duración de la suspensión del contrato por maternidad, previa comunicación a la empresa al inicio del periodo de descanso. Una regla de origen jurisprudencial que ha hecho suya la LO 3/2007.

3.1.2.- Los ceses en el trabajo resultantes de cargas familiares.

Es ésta una materia regulada con cierto nivel de detalle en el Convenio

Colectivo examinada, que se concentra en el ámbito del régimen jurídico de las excedencias.

En relación con la excedencia voluntaria, dispone el art. 9.1.1 que : “a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa”, transcribiendo literalmente la DA 11.9 de la LO 3/2007 y actualizando así el texto del Convenio. Conserva la denominación de excedencia voluntaria, sin perjuicio de que, obviamente, el diseño corresponda a un supuesto de verdadera y propia suspensión del contrato. Y se ha corregido la referencia a “la trabajadora”, ya indebida antes de la LOIMH.

Por otro lado, siguiendo la pauta literal de la Ley de Igualdad, el apartado b) del mismo art. 9.2 prevé que “b) Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida”, en tanto que el c) estipula que “c) Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social”. En relación con estos tipos de excedencia, el precepto establece, de cara al reingreso, la reincorporación automática de los trabajadores al puesto de trabajo que desempeñaban antes de acogerse a la excedencia “previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación”. El régimen de las excedencias será el general previsto en el art. 9.1, y en lo no previsto en el Convenio, lo establecido en el art. 46 ET. Ello supone atraer al régimen de la excedencia por estos motivos la previsión del ET reformado de la posibilidad de disfrute fraccionado de la excedencia y de resolución de discrepancias al respecto cuando existan varios trabajadores que pretendan hacer uso simultáneamente de este derecho.

3.1.3.- Conciliación de la vida laboral y familiar y tiempo de trabajo.

Básicamente, bajo este epígrafe se hace referencia a una interesante serie de reglas que incrementan el área de protección de los trabajadores con cargas familiares en adición a las legalmente previstas y que, con todo acierto, no se limitan –como hemos visto antes— a posibilitar el cese temporal en el trabajo del trabajador afectado por las cargas familiares, sino que procuran facilitarle la prestación del trabajo y por lo tanto la permanencia en el mismo. Éste es el sentido de la excepción de horario irregular a favor de los trabajadores –que neutraliza las facultades empresariales de acordar la distribución irregular del horario, o la exigencia de trabajo suplementario dentro de ciertos límites cuantitativos, o el cambio en el régimen del descanso— a favor de “quienes tengan obligaciones familiares personales de carácter personal e ineludible” (apartado 2 del art. 8.1.3.d CC), mediando previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa.

3.1.4.- Conciliación y justificación de las ausencias.

Dentro del epígrafe dedicado a las ausencias justificadas al trabajo, el Convenio nacional de Artes Gráficas contiene algunas reglas de interés desde el punto de vista de la conciliación de la vida laboral y familiar (art. 8.5)⁹³⁰, que en gran medida reproducen literalmente las que existieran en el Convenio precedente. Suponen la inclusión de supuestos de permisos relativos a obligaciones familiares (como las inherentes al Registro Civil) que se extienden a supuestos no contemplados en la LO 3/2007, y que superan los niveles mínimos de permisos regulados en la citada ley. El apartado dedicado a las licencias extraordinarias continúa el tratamiento particularizado de cuestiones de conciliación, autorizando la extensión del plazo de licencia previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior, si bien en esta ampliación extraordinaria habrán de convenirse “las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento de tiempo extraordinario de licencia, a efectos de antigüedad, cuando aquéllas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural”. Este último descuento, parece, puede plantear problemas de compatibilidad con la garantía de indemnidad asociada al disfrute de derechos vinculados a la maternidad –y en cuanto a ellos—que se desprende del art. 14.2 CE.

3.2.- La negociación sobre conciliación de la vida laboral y familiar en ámbitos inferiores.

La negociación en niveles inferiores al estatal en el sector de artes gráficas registra una importante influencia del Convenio nacional en este punto; más que en ningún otro, probablemente. De ese modo, todos los Convenios manejados adoptan, como el nacional, una cierta tendencia a diluir el régimen jurídico de las cargas familiares en el

⁹³⁰ Artículo 8.5 *Ausencias justificadas*. 8.5.1 Ausencias con derecho a retribución. Plazos y motivos.– Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso: b) Dos días en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico. Se concederá además, el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del nacimiento de un hijo, así como registrar el óbito del mismo, del padre o la madre, siempre que convivan con el trabajador y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de dos días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello, únicamente, en el caso de que el cumplimiento de la obligación de inscripción en el Registro Civil, recayere en el trabajador y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días. c) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija, o intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de cuatro días previsto para el supuesto de desplazamiento. i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo....8.5.3 Licencias extraordinarias.–En circunstancias extraordinarias, debidamente acreditadas, las licencias previstas en las letras b) y c) del apartado anterior, se otorgarán por el tiempo preciso, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento de tiempo extraordinario de licencia, a efectos de antigüedad, cuando aquéllas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural. 8.5.4 Fecha de disfrute.– Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral.

marco de las instituciones generales recogidas en el Convenio (jornada, descansos, salario, prevención de riesgos, etc.). Y, partiendo de este esquema, reproducen más o menos fielmente instituciones reguladas en aquél. Así, y por mencionar sólo un ejemplo, el art. 8.5 antes citado enuncia como supuestos en que el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo con retribución los siguientes --que son asumidos por otros convenios de este concreto ámbito--:

“b) Dos días en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica que exija dos días de hospitalización, como mínimo, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea determinada por facultativo médico. Se concederá, además, el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del nacimiento de un hijo, así como registrar el óbito del mismo, del padre o la madre, siempre que convivan con el trabajador y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de dos días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello únicamente en el caso de que el cumplimiento de la obligación de inscripción en el Registro Civil recayere en el trabajador y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días. Excepcionalmente, en el supuesto de intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, siempre que convivan con el trabajador y que no exija dos días de hospitalización, se concederá permiso retribuido únicamente por el tiempo indispensable, con un máximo de una jornada habitual de trabajo para atender dicha necesidad, debiendo justificar el tiempo empleado con el correspondiente volante visado por el cirujano.

c) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija o intervención quirúrgica (que exija hospitalización durante un período mínimo de dos días) de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de cuatro días previsto para el supuesto de desplazamiento.”

4.- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN LA INDUSTRIA PAPELERA.

4.1.- La negociación a nivel estatal.

La negociación colectiva sobre estos temas carece de precedentes en relación con estos temas en la normativa sectorial, que en lo esencial, contemplaba la posible existencia de personal femenino para regular la dote (art. 61 OL) y la consiguiente extinción del contrato subsiguiente a su matrimonio. De este modo, la regulación de la cuestión en la negociación colectiva del sector ha sido el resultado de influencias legales, y de las propias tendencias dominantes al respecto en la actuación de los sujetos negociadores.

Los resultados son, ciertamente, limitados, incluso teniendo en cuenta la ampliación de contenidos convencionales que se ha impuesto por la entrada en vigor de la ley 39/1999. Y más aún las reformas operadas por la LO 3/2007, citada.

En el Capítulo 10, apartados 1 y 2 se enuncian materias de directa modificación por la LO 3/2007, remitiendo a lo establecido en un Anexo específico con cuadros-resumen de los permisos y excedencias vinculados a las cargas familiares. La misma pauta se sigue en relación con las suspensiones derivadas de la LO 1/2004, Integral de Violencia de Género. El Anexo en cuestión es un cuidadoso esquema del contenido del prolijo texto de ambas leyes, que reproducen en lo esencial, si bien mejorando algún importante aspecto, como las reservas de puesto de trabajo por el tiempo de duración de excedencias “por maternidad y por paternidad” (sic).

El tratamiento del riesgo por embarazo o por lactancia no sólo se agota en la eventual suspensión de los contratos. Es posible el cambio de puesto de trabajo o la permuta, si bien para los trabajadores afectados no resultarán de aplicación las reglas contenidas en el art. 8.1 sobre trabajos de superior o inferior categoría.

4.2.- La negociación en sectores de ámbito inferior.

En el Convenio de Guipúzcoa, aunque existan diferencias con el de sector estatal, se puede percibir una orientación general semejante, en que los temas de conciliación han sido introducidos apresuradamente y con cierto desinterés, que provoca que en gran parte de su contenido el texto se limite a reproducir la ley, con el agravante, además, de que este concreto convenio deja muchas materias sin, no ya regular, ni siquiera mencionar. De este modo, el art. 11, h) se reconoce el derecho a la pausa o la reducción de jornada para la lactancia en los términos legales, si bien se añade –resolviendo una duda interpretativa que el texto legal ha dejado en el aire—que “este tiempo (es) optativo entre el hombre y la mujer, cuando los dos trabajen en este Sector”.

Asimismo se reconocen, en la línea del Convenio estatal 14 horas anuales por enfermedad de hijo, si ambos cónyuges trabajan por cuenta ajena y el horario de consulta coincide con el de ambos (art. 11.h cit.).

La influencia legal es expresamente reconocida en otros casos expresamente, si bien se hace respecto de normas superadas; así, se afirma en el art. 12 que “las partes acuerdan incorporar a este artículo las modificaciones introducidas por la ley 3/89”. En esta línea normativa se enuncia el derecho de la trabajadora embarazada a ser cambiada de puesto de trabajo si éste es incompatible con su estado, y, en su caso, la posibilidad de que el empresario designe a otro trabajador para sustituirla, con lo que, en este como en otros casos, se elude a priori la contratación de interinos al menos para desempeñar ese puesto concreto.

4.2.1.- La negociación a nivel de empresa.

Las peculiaridades de masculinización del trabajo en el sector justifican la falta manifiesta de interés de los negociadores a regular estas cuestiones, todavía más manifiestas a nivel de empresa. De ese modo, en el Convenio del grupo ENCE sólo se

hace referencia expresa a la reducción o pausa por lactancia, en los mismos términos previstos en la ley (art. 4.7) y a la reducción de jornada por guarda legal (art. 4.8) con la misma óptica de reproducir el texto legal.

Por su parte, en el Convenio de DAPSA se prevé (art. 26) igualmente la reducción de jornada por lactancia Y en el art. 27 se aborda el permiso por maternidad de la mujer trabajadora, ignorando nuevamente las reformas de que ha sido objeto la ley 39/1999 en relación con el alargamiento del permiso del neonato en caso de enfermedad de éste.

La regulación de las excedencias por cuidado de hijos (art. 32) no presenta importantes desviaciones respecto del modelo legal, salvo en un punto trascendente: la excedencia generará el derecho a reserva del puesto de trabajo a todo lo largo de su duración.

5.- LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL EN EL SECTOR DE LA PRENSA.

5.1.- En la negociación nacional de rama del sector de la prensa diaria.

En la regulación convencional de esta manera tuvo una importancia trascendente la ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, por la propia fecha en que se elabora el Convenio –2005—por lo que, hasta el momento en que se apruebe un nuevo texto convencional no se producirán las adaptaciones que sin duda son imprescindibles para ajustarse con la importante reforma de la LO 3/2007.

En ese sentido desaparece la preferencia contenida en el art. 28 del CC anterior para el disfrute de vacaciones a favor de trabajadores con hijos en edad escolar (art. 29). Y el núcleo de los derechos de conciliación se encuentra en el Capítulo VIII bajo la rúbrica “Licencias, Protección a la Vida Familiar y Excedencias”, con amplia referencia a la ley 39/99.

Así, en el art. 42.1 se regula la suspensión del contrato por riesgo por embarazo, sin alusión al cambio de puesto de trabajo, que quedará remitido implícitamente a la norma legal. Por su parte, el permiso por maternidad tiene una regulación muy sucinta, sin referencia expresa al permiso por paternidad, y con expresiones –y requisitos—claramente reconducibles a la ley de 1999⁹³¹. En parecidos términos, es patente la falta

931 Artículo 42. Protección de la vida familiar. I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el art. 26 LPRL, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. II. Lactancia: los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este ejercicio deberá disfrutarse bien al inicio o bien al final de la jornada laboral. En el caso de parto múltiple, y siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, los trabajadores/as podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos. III. Maternidad: Las trabajadoras en baja por maternidad podrán juntar tal periodo con el de vacaciones, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita. IV. Guarda Legal: De conformidad con lo establecido en el art. 37.5 ET y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de

de actualización de los contenidos en materia de excedencias o suspensiones del contrato de trabajo a la luz de la Ley de Igualdad. Es ésta quizás una de las materias en las que deben preverse transformaciones más intensas en un futuro texto convencional.

trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. En desarrollo de lo establecido en el art. 37.6 ET se entiende por Jornada Ordinaria de cada trabajador aquella distribución en días y horas de la jornada que expresamente está planificada en los cuadros horarios en vigor. Igualmente, aquellos trabajadores/as que cumpliendo con las cautelas introducidas por el art. 37.5 ET tuviesen a su cuidado un menor de 3 años tendrán derecho a elegir el momento de la prestación fuera de su jornada ordinaria laboral con un preaviso de un mes y siempre y cuando su elección no afecte a las condiciones de trabajo de otro trabajador. V. Nacimientos prematuros: en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario. En este caso tal permiso deberá disfrutarse bien a inicio, bien al final de la jornada laboral. VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida. En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida. Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excelencia por maternidad. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el art. 48.4 del ET

Artículo 43. Excedencia. A. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional. B. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese. El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a un año ni mayor a cinco, salvo acuerdo individual. Las peticiones de excedencia serán resueltas por las empresas en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja en las empresas. Para solicitar una excelencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el art. 46 ET, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

5.2.- En la negociación a nivel de empresa del sector de la prensa diaria.

No es abundante la negociación de empresa sobre los temas que ahora se analizan hasta el punto de que existe más de un CC en que no se mencionan siquiera derechos de cualquier clase vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar. Desde luego, prevalecen los que le dedican al tema alguna atención, aunque se trata de una atención mínima y para casos muy puntuales, de modo que no puede detectarse la existencia de una política en este sentido por parte de la empresa de que se trate, más que, evidentemente, respetar los mínimos legales al respecto.

Por todos pueden citarse algunos casos que son perfectamente significativos:

- la referencia a que en materia de prestación por maternidad “se estará a lo establecido en la legislación vigente” (art. 37 CC Corporación de Medios de Andalucía);
- la amplitud del elenco de permisos, que también admite variadas situaciones familiares del CC de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, art. 19; en ese mismo Convenio, la posibilidad de reducir la jornada hasta la mitad de su duración por guarda legal o cuidado de menores, discapacitados y mayores, o la posibilidad de ampliar la reducción de jornada para trabajadores que tengan a su cuidado hijos con edades comprendidas entre los 6 y los 14 años (art. 20); la regulación de las excedencias voluntarias por cuidado de familiares en el mismo Convenio (art. 22); y el tratamiento de la “maternidad y paternidad” en el art. 23 del Convenio, que reproduce sistemáticamente el tratamiento legal de los permisos por maternidad y por riesgo durante el embarazo.
- la previsión de que no se contratarán interinos, tampoco para suplir a trabajadores en baja por alguno de los motivos examinados, con lo que por ejemplo se reconduce el cambio de puesto por riesgo durante el embarazo al régimen de las permutas (art. 33 CC Diario El País).
- ó la específica previsión como grupo de riesgo de las mujeres embarazadas “a fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en videoterminal”, de modo que aquéllas tendrán derecho a ser cambiadas de puesto de trabajo hasta que culmine el periodo de incapacidad (art. 8 Anexo en materia de Nuevas Tecnologías, CC Diario El País).

5.3.- En la negociación de rama y de empresa del sector de prensa no diaria.

La situación es muy semejante en este otro ámbito en que se subdivide la regulación sectorial del trabajo en prensa., si acaso más agudo el síntoma, en la medida en que el Convenio sectorial apenas aborda la cuestión y cuando lo hace es perceptible que no se ha cuidado ni siquiera de actualizar la terminología para ajustarse a la evolución legal – por ejemplo, se sigue considerando a la maternidad como un caso de incapacidad transitoria (art. 50, con este título—o, aún peor, alterando el régimen legal de tal forma que, de interpretarse literalmente el texto del art. 50 del Convenio, ni siquiera es obligatorio para la trabajadora disfrutar de las seis semanas posteriores al parto –“el periodo de baja se disfrutará a opción de la interesada siempre que como mínimo, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre

trabajen al iniciarse el periodo de descanso, podrán optar indistintamente a éste”--. En el caso de la adopción la redacción es más afortunada, pues se limita el precepto a remitir a lo dispuesto en el ET.

El supuesto de cambio de puesto de la trabajadora embarazada es abordado con algo más de detalle en el art. 51 del convenio, de modo que la afectada podrá solicitar el cambio de puesto –por permuta o por asignación a otro puesto—o bien, en caso de que dicho cambio sea imposible, a la suspensión del contrato hasta que sea posible su reincorporación. Los puestos potencialmente peligrosos no se detallan, de modo que lo serán aquellos en que “el facultativo pertinente” lo declare así. No parece conforme con lo dispuesto en la normativa legal la limitación convencional de esta posibilidad sólo a partir del cuarto mes de gestación, generándose un problema aplicativo que, dado el 195 principio de jerarquía normativa, debe resolverse en el sentido de declarar ese límite inoperante si “el facultativo pertinente” declara existente el riesgo en un momento anterior de la gestación.

Las excedencias por maternidad o paternidad son también objeto de regulación en el art. 54 del Convenio en estricto seguimiento de lo dispuesto en la norma legal y algo parecido puede decirse del contenido del art. 52 del convenio, referido a la reducción de jornada por guarda legal de menores o minusválidos.

En este contexto de verdadera abulia de negociación de las materias de conciliación de la vida laboral y familiar, no es extraña la misma apatía en el nivel de empresa. De este modo, los Convenios considerados en su mayoría, o bien no regulan el tema, o bien se limitan a una regulación parcial del mismo, haciendo referencia a instituciones concretas y creando una situación en que el complemento legal se revela imprescindible.

CAPÍTULO XI: DERECHOS COLECTIVOS

1.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS.

1.1.- La negociación a nivel de rama nacional.

La negociación sobre cuestiones de representación de los trabajadores en la empresa ha sido un contenido clásico de nuestras normas sectoriales desde los primeros tiempos de la transición, de modo que muchas de las reformas legales –incluso las finalmente no nacidas—asomaron previamente en el texto de numerosos Convenios y, a la inversa, se resistieron a desaparecer cuando las leyes en vigor cambiaron.

Obviamente, no ha de ser una excepción el sector de Artes Gráficas, si se tiene en cuenta la tradición negociadora y la riqueza de contenidos en su ámbito. Como en los demás estudios de contenido concreto de los Convenios, centraremos la atención sobre todo en el actualmente vigente, sin perjuicio de que, cuando la ocasión lo requiera, se examinen los antecedentes de alguna o algunas reglas concretas. Y es precisa una puntualización adicional: nos centraremos en este apartado en el examen de lo que podrían llamarse normas de derecho colectivo potencialmente estables, que regulen las relaciones entre representantes de los trabajadores y empresarios de forma permanente y en principio aislada de la función negociadora. La regulación que los negociadores hagan de sus relaciones contemporáneas y posteriores a la negociación del Convenio mismo, quedan remitidas al estudio de la administración convencional.

Así las cosas, el Convenio nacional de Artes Gráficas muestra una muy acusada influencia legal, en cuyas normas indiscutiblemente se apoya, de modo que el régimen

sindical se derivará de la necesaria cooperación de ambas fuentes, rechazando la opción de erigir su articulado en una especie de Código de la actividad sindical en el sector.

Como sucede con la ley, muchas de las normas que refieren a los representantes de los trabajadores se encuentran disgregadas por el texto del Convenio, puntualizando y concretando competencias concretas de la más variada índole, que en su mayor parte se traducen en obligaciones de la empresa de información “pasiva” a los “representantes legales de los trabajadores, aunque no sea extraño que se les reconozca algún nivel superior de participación, e incluso su inserción en órganos colegiados de toma de decisiones empresariales –como es el caso de las Comisiones que decidirán los ascensos (ART. 6.3.4)--.

De este modo, los “representantes legales” deberán ser informados de la movilidad de los trabajadores a trabajos de categoría inferior cuando exceda de dos meses de duración (art. 6.6.c); de la decisión de la empresa acordando que se trabaje en festivos, si bien en este caso será la Comisión Mixta del Convenio la que se reserve la vigilancia del cumplimiento de sus normas (art. 8.1.3.d); asimismo, serán informados de la imposición de sanciones (art. 10.3.1); o de los resultados de la inspección del Servicio de Seguridad y Salud, junto con el Comité de Seguridad y Salud (art. 11.1). Y, en general, recibirán información sobre “cuestiones relativas a: a) negociación colectiva; b) sistema de trabajo; c) seguridad e higiene; d) clasificación profesional; e) movilidad del personal; f) expedientes de crisis; g) sanciones y despidos” (art. 12.1.1). Evidentemente ha de entenderse este precepto como un intento de garantizar un mínimo de comunicación informativa entre la empresa y los trabajadores, y no como un intento de reducir los niveles de participación que reconoce e los representantes de los trabajadores la norma legal, cuando éstos sean superiores a los establecidos en el Convenio. También pesará sobre la empresa la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de su “propósito” de realizar trabajos a domicilio (art. 13.4). Y de su voluntad de unificar las condiciones de trabajo, en el supuesto de que pretenda hacerlo a consecuencia de una transmisión de empresas (art.13.3.), obviamente, a coordinar este derecho con las obligaciones de negociar que se desprenden directamente en este contexto del ET.

Recibe también una minuciosa regulación el tratamiento del “crédito de horas”, en muchos aspectos semejante a la regulación legal, pero con alguna innovación significativa. Como punto de partida, el crédito de horas está reservado a los “representantes legales” de los trabajadores, cifrándose la cuantía de dicha reserva en el mínimo del Estatuto de los Trabajadores, más 5 horas (art.12.1.2) “siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación”. La incidencia en esta doble exigencia –convocatoria formal y justificación posterior” no es, desde luego, una advertencia rutinaria: trata de marginar las interpretaciones laxas sobre el uso del crédito de horas, al menos de la faceta “mejorada” que acabamos de mencionar. Por eso se somete a esta exigencia la acreditación del tiempo empleado para participar en actividades de negociación o representación sindicales de ámbito superior a la empresa. De este modo, dispone el citado art. 12 que “los miembros designados por las centrales sindicales para las funciones de representación colectiva en la Comisión Negociadora de este Convenio, Comisión Mixta, Comisión de Seguridad y Salud del mismo o Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua a nivel estatal, dispondrán del crédito de horas necesario para el adecuado desempeño de tal actividad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo respecto de la necesaria justificación del

tiempo empleado en el desempeño de dichas funciones, en el caso de que proceda, la acreditación de las funciones antedichas será remitida a la empresa afectada por la Secretaría Permanente del Convenio o Comisión correspondiente”.

La acumulación de horas está prevista modificando en parte el régimen del art. 68 ET, de modo que no parece que pueda enjuiciarse favorablemente su licitud: en centros de más de 100 trabajadores, deberá tener lugar por cesión de otros trabajadores de su mismo sindicato, con un máximo de cesión del 60% de horas por cada uno, mediante notificación por escrito en el mes anterior a la dirección, firmado por cedente, cesionario y sindicato y haciendo constar la actividad para la que se pide.

La vinculación sindical del trabajador es contemplada también con ocasión de la convocatoria por el sindicato al que pertenezca de cursos de formación o similares, en cuyo caso “el crédito de hora de los representantes legales puede utilizarse para “cursos de formación u otras actividades sindicales similares” organizadas por el sindicato previa convocatoria formal y posterior justificación de la asistencia “por los Secretarios Provinciales de los aludidos sindicatos u otro organismo territorial equivalente en su caso” (art. 12.2.2).

Pese a este planteamiento habitual en la negociación de derechos de los “representantes legales” de los trabajadores, deben hacerse algunas puntualizaciones adicionales: la primera que, probablemente por influencia de la norma estatal y, mediatamente, de la norma comunitaria, algunas de las competencias o facultades reconocidas por el Convenio a favor de dichos representantes pueden ser ejercidas en relación con los trabajadores singulares, cuando aquéllos no existan en la empresa o centro de trabajo (lo que señaladamente se prevé para los descuelgues salariales). La segunda observación a hacer es que, a pesar del titubeo nominalista que registra la legislación, en este Convenio no se plantea duda terminológica a la hora de precisar cuáles sean los representantes legales de los trabajadores: estos son los “Comités de Empresa y los Delegados de Personal”, mencionados por su nombre en numerosas ocasiones como equivalentes a los “representantes legales”, de modo que la representación sindical sólo es aludida como tal en el epígrafe específicamente dedicado a ella, el Capítulo XII del Convenio, al que luego haremos referencia.

Resulta de importancia, también, la función de guía y control que se reserva la Comisión Paritaria del Convenio, en aspectos puntuales de aplicación del mismo. No cabe duda de que esa función le incumbe en algunas ocasiones por ministerio de la ley – como es el caso del descuelgue—en otros casos, sin embargo, se trata de reglas novedosas que quizás hallen su origen, además de en cierto dirigismo convencional, en el predominio en el sector de empresas de escaso tamaño, en las que no existan representantes de los trabajadores. Un caso notorio de esa asunción de competencias del concreto cumplimiento del Convenio en las empresas lo proporciona el art. 8.7, que atribuye a la Comisión paritaria la vigilancia del cumplimiento del Convenio en materia de horas extraordinarias, ó la homologación del recibo de salarios establecido en la empresa, aunque sea acordado con los representantes legales de los trabajadores en los términos ya examinados.

La regulación de los derechos de los órganos sindicales en la empresa es fragmentaria, y menos detallada que la que se dedica a los representantes unitarios, con lo que en cierto modo se percibe la influencia de las pautas legales. De ese modo se

reconocen como derechos generales de los sindicatos y sus afiliados en las empresas: el derecho a que los afiliados cobren cuotas o distribuyan información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar el funcionamiento de la empresa; y el derecho a celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo (art. 12.2.a y b).

Por su parte, los sindicatos “legalmente constituidos” podrán colocar comunicaciones en los tabloneros de anuncio “que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección de la empresa”. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos podrán tener derecho a disponer de un “local adecuado” para la realización de sus actividades si la empresa o el centro de trabajo posee más de 250 trabajadores.

La existencia de Delegados Sindicales, como en la LOLS, queda restringida a las empresas o centros de más de 250 trabajadores y a los sindicatos presentes en el Comité de Empresa (art. 12.2.3). El Delegado será elegido conforme a los estatutos del sindicato, será trabajador en activo y tendrá estas funciones: a) “recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral normal de la empresa”:

b) “representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa”; 3) “asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo, Comité de Seguridad y Salud y Comité Paritario de Interpretación, si lo hubiere, con voz y voto”; 4) “tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley a los miembros del CE, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en que legalmente proceda”; 5) “será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo y, particularmente, a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro”. “El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente”.

Finalmente, en relación con los sindicatos, el art. 12.2.4 regula la recaudación de la cuota sindical a petición de los trabajadores afiliados. El abono se hará por meses vencidos por transferencia a la cuenta del sindicato. El compromiso de la empresa será por un año salvo comunicación en contrario, porque el trabajador podrá anular la autorización por escrito.

Por último, la regulación de los derechos colectivos de los trabajadores en las empresas del sector de Artes Gráficas concluye con la referencia a la asamblea hecha en el art. 12.3 del Convenio Colectivo, que constituye una reiteración del régimen legal. De este modo, la asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, los Delegados de Personal o un número de trabajadores igual al 33% de la plantilla. Presidida por el Comité o los Delegados mancomunadamente, éstos serán responsables de su desarrollo normal así como de la presencia de terceros. Para que puedan acceder esos terceros y participar en la asamblea, la presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de los terceros y “acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal” Si no se puede reunir toda la plantilla,

está prevista la posibilidad de celebrar asamblea parcial en los mismos términos que en el ET.

1.2.- La negociación en áreas territoriales inferiores.

Ya se ha visto en otro apartado cómo se ha desgajado recientemente el sector de artes gráficas, sea por el surgimiento de subsectores –como el de Editoriales en Galicia—o bien por el de la elaboración de Convenios para todo el sector de Artes Gráficas, pero en ámbitos territoriales inferiores –es el caso del País Vasco y Navarra—. Procederemos ahora a exponer las peculiaridades de esos Convenios, tomando como referencia la pauta normativa establecida en el Convenio estatal.

1.2.1.- El Convenio de Guipúzcoa.

Se trata de un convenio cuya orientación reguladora de la materia de los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa es más decidida que en el Convenio estatal de modo que es más abundante el conjunto de reglas que se dedica a esta materia.

De entrada, la regulación convencional tiende a aumentar la tipología de representantes de los trabajadores dibujada en el marco legal. Y ello, al menos, desde dos perspectivas:

- la primera, la previsión de que se constituyan órganos específicos en materia de formación de los trabajadores, para garantizar el carácter pactado de los Planes de Empresa al respecto. Tal es el sentido del art. 73 del CC, según el cual “en las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos. Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. En los supuestos de que no exista en la empresa representación de los trabajadores, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación continua del presente Convenio Colectivo Básico, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.”
- la segunda, ya prevista en el Convenio estatal, y agudizada en el provincial, asignar a la Comisión Paritaria del Convenio competencias de resolución en materias internas a la empresa, bien en primera instancia, bien en vía de “recurso”. Así, por ejemplo, en primera y única instancia resolverá la Comisión Mixta las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadores sobre el pretendido coste excesivo de cursos de euskera (art. 30). Y resolverá las discrepancias a que se llegue en el seno de la empresa en una pluralidad de materias: descansos en jornadas continuadas (art. 35 in fine); determinación del derecho a un día más de vacaciones para trabajadores con más de 30 años de antigüedad (art. 37); o las discrepancias en la determinación de la gravedad de una enfermedad a efectos de prolongación de permisos (art. 38). Por supuesto,

no pertenecen a este ámbito las frecuentes remisiones al PRECO, aunque reflejan ellas también la voluntad de los negociadores de trascender el nivel de empresa en algunos aspectos clave.

En relación con los representantes unitarios de los trabajadores –representantes legales también en la terminología de este Convenio—son numerosas las referencias dirigidas a ampliar el cuadro competencial del ET, incluso del Convenio estatal, precisando e imponiendo normalmente derechos de información pasiva de éstos respecto del empresario. Como se ha dicho, estas referencias son muy abundantes, y en los temas más variados implantándose formas de representación en numerosas áreas accidentales, así: la interpretación de los supuestos excepcionales en que será posible hacer horas extraordinarias (por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, art. 28 del CC), así como ser informados por escrito y bajo sello de las horas extraordinarias que se han realizado efectivamente, así como la determinación conjunta con el empresario de formas de compensación de horas extras distintas del abono en metálico con recargo; ser informados de los horarios que la empresa decida y de los calendarios laborales (art. 36); de la determinación del calendario de vacaciones (art. 37); acerca de la concertación de contratos por obra o servicio determinado (art. 51); de la decisión del empresario de extinguir un contrato por causas objetivas o por expediente de regulación de empleo, abriéndose un período de negociación de tres días para que la representación de los trabajadores emita informe, que no será vinculante, siendo ésta una competencia que comparten los Comités de Empresa y Delegados de Personal o las Secciones sindicales (art. 52); comparten ambos también las competencias relativas a la información previa al descuelgue salarial (Disposición Adicional); serán informados también en el momento de reincorporar al trabajador a la empresa si el despido se declara improcedente; en los casos y condiciones en que proceda cancelar las notas desfavorables en los expedientes de los trabajadores sancionados (art. 71), etc.

Otras veces lo que se pone en manos de los representantes legales son auténticas facultades de negociación previa a la decisión del empresario: es el caso de las interrupciones motivadas por los descansos en jornada continuada o turnos que supongan un quebranto para la producción, en cuyo caso, de no haber acuerdo con los representantes de los trabajadores se someterá el asunto a la Comisión Paritaria y, finalmente, a la Autoridad Laboral, incorporándose una especie de veto de las facultades empresariales por la oposición de las instancias colectivas (art. 35); también deberá contar con la autorización de los representantes de los trabajadores la modificación de los horarios o calendarios (art. 36), y si no, deberá someterse la cuestión al PRECO; de acuerdo con los representantes de los trabajadores deberá ponerse también el empresario para determinar cuál sea el trabajador que obligatoriamente deba permutar su puesto con la trabajadora embarazada en situación de riesgo (art. 46); deberá contarse también con la representación de los trabajadores para determinar qué tipo de actividades pueden en su caso ser cubiertas mediante el recurso a empresas de trabajo temporal (art. 51), resolviendo el PRECO las discrepancias que puedan surgir en este contexto.

También se detiene el Convenio en la regulación de la acción sindical en la empresa, y la constitución y facultades de las Secciones Sindicales, constituyéndose un régimen muy parecido al conformado en la LOLS, si bien con algún privilegio adicional, como la asistencia técnica a las secciones y el derecho de acceso de dichos

técnicos a la empresa, recogido directamente en el Convenio y, en apariencia, no sometido a autorizaciones posteriores⁹³². El régimen de los Delegados Sindicales es también detenido y prolijo, integrando un modelo normativo propio en buena parte inspirado en el de los representantes unitarios, que resuelve e integra expresamente las numerosas cuestiones que en la LOLS se regulan por remisión, e incorpora alguna novedad, como el derecho de los Delegados de recibir información directa de la situación general de la empresa, trimestralmente, con independencia de lo que dispone la LOLS⁹³³.

En la misma línea minuciosa, Secciones y Delegados disponen de un cuadro de prerrogativas y garantías que ajustan a sus peculiaridades derechos como el crédito de horas o las licencias para desarrollar acción sindical, el derecho a poseer locales

⁹³² **Artículo 57.º Secciones Sindicales de Empresa.** Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 58.º Garantías de las Secciones Sindicales. Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral, en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.

d) Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos, con acceso a los locales de la empresa. En ningún caso dichos expertos podrán ser trabajadores de empresas del mismo sector.

e) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa relativas a:

Expedientes de regulación de empleo.

Traslados totales o parciales de la empresa.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

g) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de empresa, en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar estas reuniones.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la Dirección de la empresa notificará al Delegado Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámites la sanción que estime adecuada.

⁹³³ **Artículo 59.º Delegados Sindicales de Empresa.** Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa:

Tamaño Porcentaje Horas retribuidas

De 10 a 24 trabajadores 30% 5 horas/mes

De 25 a 100 trabajadores 20% 12 horas/mes

De 101 a 250 trabajadores 15% 15 horas/mes

De igual forma, en las empresas de más de 250 trabajadores, las Centrales Sindicales que agrupen, como mínimo, a un 10% de los trabajadores de la plantilla, o que, en las elecciones sindicales hubiesen obtenido el 10% de los votos, dispondrán de los Delegados Sindicales que se establecen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical que dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su acción sindical.

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados, dispondrá de un Delegado Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin perjuicio de que por aplicación del párrafo anterior les correspondiera mayor número de delegados y horas retribuidas.

propios, etc.⁹³⁴. Y cierra el cuadro normativo la regulación del derecho a la igualdad de los trabajadores afiliados, de sus Secciones y de los Delegados, en unos términos que combinan lo dispuesto en el art. 12 LOLS y en el Convenio 98 de la OIT⁹³⁵.

La regulación de la acción sindical en la empresa es seguida por la dedicada a los representantes unitarios, en unos términos que son coherentes con el impulso que las representaciones sindicales experimentan en la negociación colectiva en este ámbito territorial y que recuerdan, consolidan y acrecientan en algunos aspectos la normativa del ET al respecto. Tal es lo que sucede en relación con la prolija regulación del crédito de horas⁹³⁶, inspirada en el mismo criterio de búsqueda de la realidad en el uso de las

⁹³⁴ **Artículo 60.º Licencias en materia sindical.** Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla, dispondrá para el conjunto de sus afiliados (no individualmente), de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Artículo 61.º Excedencias en materia sindical. Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 62.º Información a las Secciones Sindicales de Empresa. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 59.º, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

⁹³⁵ **Artículo 63.º Garantías Sindicales.** Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del empresario de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

⁹³⁶ **Artículo 64.º Delegados de Personal y Comités de Empresa.** El Delegado de Personal, los Comités de Empresa y la Sección Sindical de Empresa legalmente constituida son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

No obstante las Secciones Sindicales de Empresas que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 59.º, estarán legitimadas para negociar los Convenios o Pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría, los trabajadores de dichas empresas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, serán de 40 durante dos meses, en los que se esté negociando el Convenio Colectivo Provincial. En el resto de los meses del año, las horas retribuidas serán las siguientes, en función del tamaño de la empresa:

Tamaño Horas Retribuidas

Hasta 20 trabajadores 20 horas/mes

De 21 a 75 trabajadores 25 horas/mes

De 76 a 150 trabajadores 30 horas/mes

De 151 a 250 trabajadores 35 horas/mes

Más de 250 trabajadores 40 horas/mes

Las horas de los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales, podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la

horas asignadas que ha inspirado al Convenio estatal o con la minuciosa lista de competencias⁹³⁷, de la que quizás el aspecto jurídicamente más interesante sea el intento

posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Asimismo, podrán ser individualmente acumuladas en dos meses consecutivos, las horas no utilizadas en el mes anterior, hasta el límite máximo de 40 horas en el siguiente mes.

Dentro de las horas retribuidas a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Las horas retribuidas establecidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa no podrán ser objeto de acumulaciones distintas a las señaladas, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

Artículo 67.º Garantías comunes. Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes

y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:

En caso de representante de los trabajadores, al Comité de Empresa.

En caso de Delegado Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

Artículo 68.º Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales. La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfirieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Los trabajadores deberán justificar en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

⁹³⁷ **Artículo 65.º Funciones.** Serán funciones del Delegado de Personal o Comité de Empresa, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.

d) Ser informado anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

Expedientes de regulación de empleo.

Traslados totales o parciales de la empresa.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

f) Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

Artículo 66.º Información a los Comités de Empresa y Delegados de Personal. Sin perjuicio de las obligaciones de información que se derivan de lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes, las empresas facilitarán al Delegado de Personal, Comités de Empresa y Delegados Sindicales, información trimestral sobre la evolución de los

(art. 65 e) de vincular la validez de las decisiones del empresario sobre las materias en que haya de dar información a los representantes unitarios a que la información se haya dado efectivamente. O la, más extraña aún, facultad del empresario de desplazar fuera del centro de trabajo, aunque sin perjudicar al trabajador económicamente ni en sus actividades sindicales, a “aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa” (art. 68), previa consulta al Comité de Empresa. Un extraño supuesto que es difícil no calificar como obstrucción a la actividad sindical, por mucho que cuente con el consentimiento de la representación unitaria.

La regulación de las asambleas cierra el apartado dedicado a los derechos colectivos en este Convenio, en la misma línea garantista y detallada, casi burocrática, que le ha caracterizado⁹³⁸, sobre todo en lo referente a las asambleas retribuidas y las circunstancias en que pueden ser convocadas.

1.2.2.- En el Convenio de Vizcaya.

Se trata de un Convenio próximo, ciertamente, al de Guipúzcoa, si bien la regulación en materia sindical es más escueta, abundando en remisiones a la ley, de ahí que, en principio, no presente demasiadas novedades que deban ser reproducidas⁹³⁹.

negocios, situaciones de la producción, perspectivas del mercado, evolución del empleo y plan de inversiones previsto.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la empresa en dichas reuniones. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la empresa. No obstante, podrán efectuar consultas sobre dichas materias con profesionales (economistas, profesores mercantiles, abogados, etc.), advirtiéndoles de dicha confidencialidad, y del secreto profesional que deban guardar sobre las mismas.

⁹³⁸ **Artículo 69.º Asambleas.** Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 horas.

Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento del Delegado de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo, y hasta el límite establecido en el párrafo anterior.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el Delegado de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo el 33% de la plantilla total de la empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

⁹³⁹ Sirva, por todos, el texto de los siguientes preceptos del Convenio: Art. 10. Horas sindicales y acción sindical. “Los miembros de los Comités de Empresa (empresa de más de 50trabajadores), tendrán un crédito mensual de 35 horas, que podrán ser acumulables mensualmente entre los miembros de cada Central Sindical. Los Delegados de Personal (empresa de menos de 50 trabajadores), tendrán un crédito mensual de 25 horas, que podrán ser acumulables cada dos meses entre los miembros de cada Central Sindical. Delegados Sindicales: Se acuerda introducir la Ley Orgánica para la Libertad Sindical y el Delegado Sindical tal y como establece la propia ley, pero el mínimo de plantilla de la empresa se rebaja hasta 50 trabajadores. Tendrán un crédito mensual de 25 horas, que podrán acumularse mensualmente con los miembros del Comité de Empresa de su propia Central Sindical” (el subrayado es nuestro) .

Sobre todo, no presenta los ascensos competenciales que los representantes sindicales, sobre todo, han experimentado en el Convenio antes descrito⁹⁴⁰.

1.2.3.- En el Convenio de Navarra.

Caracteriza al Convenio de Navarra una parquedad de contenidos que no omite cuando se trata de regular los derechos sindicales. La remisión a la ley es la regla general, con alguna diferencia menor⁹⁴¹.

1.2.4.- El Convenio de Editoriales de Galicia.

Sin duda se trata de un Convenio poco original en materia de derechos colectivos de los trabajadores, fuertemente influido por la ley, por el Convenio estatal, e incluso, para algunos temas, por la más reciente versión de la Ordenanza de Artes Gráficas⁹⁴².

⁹⁴⁰ Son perceptibles normas muy semejantes a las del Convenio de Guipúzcoa, así, casi respetando la numeración: Art. 6.5.4.3.- sobre ascensos, prevé que el Tribunal que haya de intervenir en las pruebas de ascenso será presidido por un representante de la empresa, formando parte del mismo, además, dos trabajadores de categoría superior, designados por los representantes de los trabajadores.; el art. 6.7.3.B.1 sobre traslados de dentro establece que se deberá de comunicar al Comité de Empresa, Delegados de Personal, o en su defecto a los trabajadores, el cambio de centro con dos meses de antelación. Más tarde, añade, para los casos de movilidad funcional, que "C.-Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los Representantes legales de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses con el fin de no perjudicar su formación profesional". El art. 7.3., sobre descuelgues impone que "para que sea válida y efectiva la cláusula de descuelgue, deberá ser aprobada por la mayoría de los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa o Delegados de personal), y además deberá comunicarse el descuelgue a la Comisión Paritaria del Convenio. Si no hubiera Representantes legales de trabajadores, para que tenga validez el descuelgue, deberá ser ratificado por la Comisión Paritaria". En materia de horas extraordinarias, el art. 7.7 reconoce la facultad de la empresa de acordar su realización, si bien en este caso deberá notificarla a los representantes de los trabajadores. No existe, como en el Convenio de Guipúzcoa, obligación de negociar al respecto. Según el art. 8.1, incumbe a las empresas acordar con los Delegados de Personal o Comité de Empresa, el horario más adecuado a sus necesidades en cada época del año. Y, también en materia de jornada, según el art. 8.2 el cuadro de vacaciones reglamentarias se establecerá por la empresa, previo acuerdo con los trabajadores. Después de obligar al empresario a informar a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas, el art. 11.3, apartado 5 continúa remitiendo a la negociación empresa-representantes de los trabajadores la posibilidad de acortar los plazos de cancelación de notas desfavorables en los expedientes de los sancionados.

⁹⁴¹ Así resulta de la lectura de los preceptos del Convenio que hacen referencia a los representantes de los trabajadores con un mayor nivel de detalle. De este modo, según el art. 23 "es de aplicación la normativa general sobre la materia y se reconocen los derechos siguientes:
a) Los trabajadores de las empresas podrán reunirse y celebrar asambleas dentro de la misma, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos laborales, previa autorización de la empresa. Asimismo, los trabajadores podrán utilizar 2 horas anuales para Asambleas dentro de las horas de trabajo, con un máximo de media hora por día y con un preaviso de 24 horas de antelación a la celebración de la Asamblea.
b) No se considerará la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador, si es motivada por causas de tipo ideológico, social o sindical, siempre que el trabajador posteriormente sea absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o sea sobreesido el asunto, sin derecho a percepción económica, si bien no se computará dicho tiempo como de trabajo, a todos los efectos".

⁹⁴² Solo en pocos preceptos se hace mención expresa de los representantes de los trabajadores y, en general, se trata de referencias de trascendencia menor: así, el art. 7.4 dispone que, para los Tribunales de acceso a las empresas, ha de designarse a "dos trabajadores de categoría superior, designados por los representantes legales de los trabajadores". Por su parte, el art. 9.4 impone que "el cuadro de distribución de vacaciones se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores, exponiéndose con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tabloneros de anuncios para el conocimiento del personal". Y en el art. 11.3.5 se dispone que "como norma general, las anotaciones

2.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA PAPELERA.

2.1.- Ideas generales y regulación en el convenio sectorial estatal.

La negociación colectiva en la industria papelera presenta un acusado interés por la acción de los representantes de los trabajadores en el seno de las unidades productivas, al menos si ese interés se mide en la extensión de las reglas que se les dedica. Esas extensas normas, sin embargo, en muchas ocasiones constituyen recordatorios de lo establecido en la ley, de donde que no siempre pueda elogiarse su originalidad aunque no se niegue su utilidad, por ejemplo, para potenciar la constitución de Comités de Empresa Europeos (art. 13.17), y otras numerosas referencias de las que haremos mención con posterioridad. Cabe destacar en este punto la extensa continuidad entre el Convenio actualmente vigente y sus antecedentes, cuyo texto reproduce casi literalmente.

En relación con los representantes unitarios de los trabajadores, abundan los preceptos convencionales que les reconocen derechos de información pasiva en numerosos aspectos de la vida de la empresa. Por sólo citar los principales ejemplos, tal es el caso de la obligación del empresario de comunicar a los representantes de los trabajadores su decisión de incrementar la plantilla de la empresa (art. 6.1); o de la convocatoria de concursos-oposiciones para el acceso o el ascenso en la empresa (art. 6.13); o la cobertura de ciertas vacantes con trabajadores de la empresa que tengan la capacidad física disminuida (art. 6.16); o la evolución trimestral de la plantilla de la empresa (art. 6.19.3); o sobre la decisión de la empresa de contratar a una ETT, así como del motivo de su utilización (art. 6.20.3); o sobre los traslados individuales (art. 7.4); o sobre la cuantía de la retribución de los trabajadores que hayan prestado servicios en Navidad o Año Nuevo, previo acuerdo de la empresa con éstos (art. 9.2); o sobre la realización de horas extraordinarias (art. 9.4).

Más intensa es la participación prevista de los representantes del personal en la selección de miembros de tribunales para los concursos oposición en pruebas de ingreso o ascenso (art. 6.17); o la necesidad de que los representantes de los trabajadores emitan informe previo a la asignación a un trabajador a trabajos de categoría inferior durante más de tres meses, curiosamente en todo caso será precisa una misteriosa “autorización de la Jurisdicción competente” (art. 8.2), que evidentemente no se ajusta con las funciones judiciales. Los negociadores reinciden, sin embargo, en esta implicación de los jueces laborales en el funcionamiento de la empresa, con ocasión de la negociación de las consecuencias económicas subsiguientes a la implantación de sistemas de incentivos (art. 8.2). Y con ocasión de la definición de los trabajos tóxicos o penosos que deban compensarse económicamente (art. 11.8).

desfavorables quedarán anuladas... Las empresas, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados”. O el art. 12.2, que impone la elección de mutuo acuerdo entre el empresario y la representación sindical de los trabajadores del Delegado de Prevención.

A esta línea de participación más intensa pertenece también el “estudio conjunto” por ambas partes de la posibilidad de contratar nuevo personal a consecuencia de la no realización de horas extraordinarias (art. 9.4). O la fijación conjunta de los traslados de días festivos en casos de trabajo ininterrumpido (art. 9.6). Y, paradójicamente, la información activa que se le exige para los casos de modificación sustancial de las condiciones laborales de los trabajadores, salvo que exista acuerdo con los interesados (art. 12.11), en una rebaja del nivel legal de participación que debe interpretarse de modo que se respete el sistema formal establecido en el art. 41 ET. O bien la posibilidad de seguimiento de la realidad de las causas de asignación de trabajos de superior o inferior categoría, que desembocará, en su caso, en la correspondiente denuncia, en términos divergentes pero paralelos a las previsiones del art. 65 ET (art. 12.15), una regla semejante que la que se establece para las modificaciones de horarios, salvo por el dato –sustancial—de que la empresa no podrá poner en marcha la modificación hasta que recaiga el pronunciamiento de una autoridad competente que en la actualidad es difícil de identificar y sobre la que el Convenio guarda silencio.

Acuerdo entre ambas partes, en cambio, es lo requerido para implantar lo que llama el Convenio trabajo non-stop (art. 9.3). Y negociación en todo caso es el requisito previo al descuelgue salarial, con la peculiar exigencia de que en la negociación en el seno de la empresa deberán estar presentes en todo caso representantes de las federaciones firmantes del Convenio (art. 11.1). E, incluso, la existencia de una doble negociación. Previa a la presentación de un expediente de regulación de empleo y, de fracasar, posterior al inicio de éste en los términos legalmente establecidos. Como es tradicional en los contenidos de los Convenios españoles, el de la Industria Papelera contiene una exhaustiva regulación de los derechos colectivos de los trabajadores en un Capítulo exclusivamente dedicado a ellos, en el que se condensan los muchos preceptos que, salpicados en el Convenio, especifican el alcance de la participación de éstos en las concretas decisiones empresariales. Se trata en buena parte de preceptos en alguna medida “divulgativos” de los contenidos de la ley, y sistematizados de los derechos que reconoce el propio Convenio. Esta pauta es general, pero es más obvia en unos casos que en otros. Resulta muy patente, por ejemplo, en el art. 12.1, en cuanto enuncia las competencias del Comité de Empresa y los Delegados de Personal en términos prácticamente idénticos a los utilizados por el art. 64 ET, con alguna especialidad menor. Y es menos aparente, pero sustancialmente concurre también este seguidismo en otra serie de preceptos convencionales que reiteran la necesaria participación de los representantes de los trabajadores en las más diversas materias: la implantación de sistemas de productividad o la modificación sustancial de los existentes (art. 12.6); en los casos de modificación de “la clasificación de los trabajadores”, nuevamente con remisión “(al) organismo o jurisdicción competente” en caso de desacuerdo (art. 12.7); en la designación de “los representantes del personal que forman parte del Comité de Salud y Seguridad, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité” (art. 12.8); en la imposición de sanciones (art. 12.13). Y, aunque más prolijo en su redacción, es el caso también del precepto que regula la estrecha implicación de los representantes de los trabajadores en la gestión de obras sociales de la empresa (art. 12.14).

El reconocimiento de garantías y prerrogativas de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal sigue una pauta semejante, inspirado probablemente en el mismo principio de codificación de la normativa aplicable. Si acaso, como sucediera en el Convenio de Artes Gráficas, se detecta un detenimiento especial en la

regulación del régimen del crédito de horas, de su utilización y de su acumulación, cuando proceda (art. 12.17 D). La regulación de las asambleas se sustancia en la remisión a la norma legal, con la sola añadidura de la existencia de 12 horas anuales para celebrar asambleas en horas de trabajo (art. 12.19).

A parecidas conclusiones cabe llegar en relación con la normativa sobre acción sindical en la empresa del Convenio del sector del Papel. Así, tras el reconocimiento general de la prohibición de discriminación por motivos sindicales, se desgranar las posibilidades de acción de los trabajadores afiliados, ya desempeñen o no cargos sindicales, de las secciones sindicales (art. 13.3) y de los Delegados Sindicales en términos muy semejantes a lo dispuesto en la LOLS (art. 13, apartados 9, 10 y 11). A destacar el intento de diseñar un estatuto específico de las “Centrales Sindicales reconocidas en el contexto del presente Convenio”, cuya afirmación sin más debe combinarse con el respeto al principio de igualdad de trato de todos los sindicatos directamente vinculado con la libertad sindical.

Llama la atención la incorporación de la figura del “responsable de la Central Sindical en la empresa”, al que se le reconoce un estatuto de derechos y garantías semejante al reconocido a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, salvo el crédito de horas (art. 13.8). Un precepto original, que deja sin embargo bastantes cabos sueltos –no es el menos importante la indeterminación de cuál sea esa “Central Sindical” a la que el precepto se refiere--y que en aspectos esenciales no deja de remitir a las buenas prácticas que puedan implantarse en cada empresa.

2.2.- La negociación en ámbitos inferiores: sector y empresa.

2.2.1.- Pastas Guipúzcoa.

Se trata de un Convenio que, aunque desglosa el ámbito territorial del sector de la pasta de papel no presenta diferencias demasiado sustanciales con el modelo que abre el Convenio nacional. De hecho, reproduce muchos de sus enfoques en materia colectiva, aunque le dedique a estas cuestiones un porcentaje muy significativo del texto convencional.

Siguiendo la pauta que hemos observado hasta ahora, el tratamiento de los representantes unitarios es, de nuevo, el más abundante y, como los restantes Convenios, se encuentra salpicado a todo lo largo del texto, incorporando fórmulas, sobre todo, de información pasiva de los representantes de los trabajadores en las más diversas materias: así, serán informado por la empresa de los acuerdos retributivos a que haya llegado con los trabajadores que presten servicios en Navidad y en Año Nuevo⁹⁴³; de la determinación por la empresa del calendario laboral (art. 9); mensualmente, de la relación de horas extraordinarias trabajadas (art. 9.6); o de la imposición de sanciones (art. 63); o los intensos estándares de información establecidos en relación con la posible contratación de Empresas de Trabajo Temporal por las Empresas del Sector y

⁹⁴³ Art. 6.4.- igual que el CC nacional

La retribución de los/as trabajadores/as de ese equipo constituido para estos días, se pactará entre los/as trabajadores/as que lo constituyen y la Dirección de la Empresa, comunicándose las condiciones del pacto al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

con el control por los representantes de la empresa usuaria del cumplimiento por ésta de las obligaciones de igualdad de trato de los trabajadores temporales establecidas en el Convenio⁹⁴⁴.

De forma más intensa, se prevé la implicación de los representantes de los trabajadores con la dirección de la empresa para establecer planes de acción preventiva ” cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes, de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como la mejora de las condiciones ambientales de los puestos de trabajo” (art. 16.1); es también de esta línea la regulación de la designación y las funciones de los Delegados de Prevención⁹⁴⁵. Y lo es sobre todo en materia de formación continua, donde deberá constituirse en cada empresa una Comisión compuesta por representantes del empresario y de los trabajadores para analizar y planificar la necesidad de formación en el contexto empresarial⁹⁴⁶. Y en materia de represión del abuso de autoridad, donde los representantes de los trabajadores asumen una función previa de control de la veracidad de los hechos denunciados por el trabajador y de sostenimiento de la denuncia misma si la empresa no reacciona en el tiempo estipulado en la norma convencional⁹⁴⁷.

⁹⁴⁴ ART. 75 Empresas de Trabajo Temporal.- Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los/as trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como el 100% de la retribución fijada para el puesto de trabajo que desempeñe o categoría profesional a que tengan derecho los/as trabajadores/as afectados/as por éste convenio. Esta obligación constará expresamente en el Contrato de Puesta a Disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y empresa usuaria que esté vinculada con el presente Convenio. Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación legal de los/as trabajadores/as de la misma, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre la celebración del mismo y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la Empresa de Trabajo Temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo anterior. Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal de los/as trabajadores/as de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivadas del presente Convenio....

⁹⁴⁵ Art. 16.2.- En aquellos (centros) cuya plantilla sea igual o superior a 40 trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud que estará formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el/la Empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los/as Delegados/as de Prevención, por otra...El propio Comité designará de entre sus miembros un/a Secretario/a. Los/as Delegados/as de Prevención, en su condición de Representantes de los/as Trabajadores/as, tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.”

⁹⁴⁶ Art. 72. Formación Profesional. Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la importancia de elevar el nivel profesional de los/as trabajadores/as del Sector y reconocen la necesidad de la formación permanente de los/as mismos/as, como acción eficaz para el mantenimiento del empleo y para mejorar la competitividad de las empresas. A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua integrada por 9 representantes de las organizaciones sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: E.L.A. 4 vocales (47,87%), L.A.B. 2 vocales (26,60%), CC.OO. 2 vocales (25,53%) y U.G.T. 1 vocal (0%) y de otra parte, 9 miembros de las Asociaciones de Fabricantes de Pastas de Papel y Cartón de Gipuzkoa. Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua. En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación de la misma, así como determinar, en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/la trabajador/a y, los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

⁹⁴⁷ ART. 74.- Abuso de autoridad. Cuando un/a superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicios de un/a inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

Y, en general, la tónica del Convenio en materia de competencias y facultades de los representantes del personal es reproducir el texto legal aproximándolo en su terminología a sus destinatarios, concretando en menos ocasiones de las usuales el alcance documental de la información que el empresario ha de proporcionar a los representantes de los trabajadores⁹⁴⁸, y sobre todo puntualizando el propio papel que a los representantes incumbe en el desarrollo de las funciones empresariales⁹⁴⁹.

El régimen de garantías y prerrogativas de los representantes unitarios del personal es en buena parte remitido al texto legal, descendiendo el Convenio a un mayor nivel de detalle por lo que hace, sobre todo, a la cuantía y utilización del crédito de horas⁹⁵⁰.

El/La trabajador/a interesado/a pondrá, en tales casos, el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal. Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el/la perjudicado/a dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del/de la Delegado/a de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho resolverá lo que proceda.

⁹⁴⁸ Art. 62. Información a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal. Las Empresas facilitarán al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal información trimestral acerca de la situación y marcha general de la Empresa y del Sector Económico.

⁹⁴⁹ Art. 61. Funciones. Serán funciones del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal: a) Ejercer mancomunadamente ante el/la empresario/a la representación para la que fueron elegidos/as, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones del trabajo del personal que representan. b) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad y Salud Laboral vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento. c) Informar en los Expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros que por disposición legal fuera necesario. d) Ser informados/as trimestralmente de la Situación de Seguridad y Salud Laboral y de las medidas adoptadas para su mejora. e) En los casos de Expediente de Regulación de Empleo deberán recibir de la Dirección de la Empresa simultáneamente a la comunicación por escrito dirigida a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as y a la Autoridad Laboral, expresando la fecha en que comienza el período de consultas, los siguientes documentos: 1.Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente. 2.Balance de los tres últimos años. 3.Cuenta de pérdidas y ganancias de los tres últimos años. 4.Declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los tres últimos años. 5.Relación de la totalidad de los/as trabajadores/as del Centro o Centros afectados por el Expediente con expresión de sus nombres y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la Empresa, sueldo mensual y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores. 6.Relación separada del resto del personal de la Empresa con indicación de los mismos datos, en el caso de que el expediente no afecte a la totalidad de la plantilla. f) Emitir informe por escrito con carácter previo de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a: Traslados totales y parciales de la Empresa. Implantación de nuevos sistemas de trabajo o revisión de los existentes. Establecimiento del sistema de primas o incentivos. Modificaciones de clasificación profesional. g) Proponer a la Dirección cuantas medidas considere oportunas en materia de mejoras técnicas y de la producción. h) Examinar el TC1 y TC2.

⁹⁵⁰ Art. 60.- “son los órganos de representación de los/as trabajadores/as y tendrán la composición y garantías que la Ley y el presente Convenio determinan, salvo en lo que se refiere a las horas mensuales retribuidas, cuyo número, según el tamaño de la Empresa es el siguiente: De 1 a 75 trabajadores/as: 30 horas/mes. De 76 a 150 trabajadores/as: 35 horas/mes. De 151 en adelante: 40 horas/mes. Dentro de estas horas retribuidas a los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, se incluyen las reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa a iniciativa de los/as representantes de los/as Trabajadores/as, pero queda excluida la reunión mensual ordinaria con la misma y las restantes que puedan convocarse por iniciativa de dicha Dirección. Las horas retribuidas establecidas para los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán acumulables en uno o varios de éstos sin rebasar el m máximo total mensual. Las renuncias y consiguientes acumulaciones tendrán una duración mínima de 1 mes, pero avisándose, al menos, con 15 días de antelación.

El régimen de la representación sindical en la empresa, como es la tónica general, se enuncia en regulación aparte, que mejora en algún grado lo establecido en la LOLS. Es de destacar, a estos efectos, el reconocimiento generalizado de la posibilidad con que cuentan todas las Secciones Sindicales constituidas en la empresa de elegir Delegado Sindical, de conformidad con los estatutos de su sindicato, si bien las competencias con que efectivamente cuenta no superan las propias de un trabajador afiliado en el esquema general de la LOLS⁹⁵¹. Más intenso es el reforzamiento de las prerrogativas, funciones y garantías de las Secciones Sindicales de Centrales “con una filiación acreditada ante la empresa superior al 10%”, en cuyo caso se erigen en órganos decisivos en la vida de la empresa, con capacidad de convocatoria de los órganos unitarios y con facultades de invocar el asesoramiento externo, con el consiguiente derecho de los expertos externos de acceder al centro de trabajo⁹⁵².

⁹⁵¹ Art. 64. Sección Sindical de Empresa. Los/as trabajadores/as de una Empresa o Centro de trabajo afiliado a la Central Sindical legalmente reconocida podrán constituir una Sección Sindical de Empresa. Art. 65. Garantías de las Secciones Sindicales. Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías: a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no ser obstaculizados/as en sus tareas de afiliación sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin que el ejercicio de tales garantías pueda interrumpir el trabajo o la marcha general del proceso productivo. b) Proponer candidatos/as a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa. c) Elegir un Delegado/a Sindical por cada Sección Sindical que represente a sus afiliados/as ante la Dirección de la Empresa. El/La Delegado/a Sindical deberá ser trabajador/a en activo de la Empresa y designado/a de acuerdo con los Estatuto de la Central Sindical o Sindicato a que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. d) El/La Delegado/a de cada Sección Sindical de Empresa, que cumpla con los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrá convocar a los/as Delegados/as de Personal o Comité de Empresa dentro del límite de horas autorizado y dentro de las horas de trabajo. e) El/La Delegado/a de cada Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos de Afiliación establecidos en el artículo siguiente, dispondrá de la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, en el período de Consultas de los Expedientes de Regulación de Empleo, pudiendo asistir e intervenir en las reuniones que con ese específico motivo celebren la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal. f) Emitir informe por escrito con carácter previo de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a: Traslados totales o parciales de Empresa. Implantación de nuevos sistemas de trabajo o incentivo. Decisiones que afecten a la Seguridad y Salud Laboral. Modificación de clasificación profesional. g) Previa comunicación a la Dirección, las Empresas permitirán reuniones de afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de horas de trabajo. h) Las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos señalados en el art. 66 podrán requerir la asistencia de responsables de su Sindicato en las reuniones con la Empresa en todas aquellas cuestiones que afecten a sus afiliados/as a que se hace referencia en los apartados e) y f) de este artículo.

⁹⁵² Art. 66. Delegados/as Sindicales de Empresa. Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales, constituidas en las Empresas, con una afiliación acreditada ante la Dirección de Empresa superior al 10 %, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes en la cuantía siguiente: De 1 a 75 trabajadores/as: 20 horas/mes. De 75 a 150 trabajadores/as: 25 horas/mes. De 151 en adelante: 30 horas/mes. Art. 67. Garantías Comunes. (Delegados/as de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales). Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes: a) Utilización de un tablero de anuncios para publicar notas con carácter sindical y laboral. b) Que le sean facilitados/as locales de reuniones. c) Que no puedan ser despedidos/as o perjudicados/as de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical siempre que se ajusten a la Legislación vigente. d) Las reuniones de los Delegados/as de Empresa, Comités de Empresa y Secciones Sindicales, serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación para reuniones fuera de la Empresa y con 48 horas para reuniones dentro de la Empresa, salvo casos excepcionales y fundamentados en los que el preaviso podrán tener un plazo inferior. e) En cuanto a medidas disciplinarias los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal siempre que afecten a un afiliado/a a su Sección Sindical. Art. 69. Excedencias en materia Sindical. Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los/as trabajadores/as que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos Provincial.

Cierra el tratamiento de los derechos colectivos de los trabajadores en el Convenio la regulación de las asambleas en el centro de trabajo, apuntalando derechos que en el ET apenas están enunciados –como el de acceso de terceros—y generando la posibilidad de asambleas en horas de trabajo, en un bloque de horas reservadas para este fin⁹⁵³.

En suma, se trata de un Convenio en el que, a las influencias tradicionales de un Convenio de sector provincial, une sin duda otras provenientes del ámbito territorial en que se ha negociado.

2.2.2.- La negociación a nivel de empresa.

Existe en ella una acusada referencia al Convenio estatal de la Industria Papelera, con atención específica a las circunstancias de la empresa que no necesariamente se traducen en una mayor participación formal de los representantes de los trabajadores, lo que resulta lógico si se tiene en cuenta que el pacto mismo es la forma más intensa de participación que se puede concebir, y que por tanto es la muestra del nivel de esa misma participación y que por ello mismo resulta difícil distinguir entre competencias estrictas de los representantes del personal en la empresa y competencias de los negociadores, cuando han sido ellos mismos quienes lo han hecho⁹⁵⁴. Por ello,

Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas y por tanto se computará la antigüedad, por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia. Art. 70. Información a las Secciones Sindicales de Empresa. Las Empresas facilitarán a los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el art. 66, la información trimestral acerca de la situación y marcha general de la Empresa y del Sector Económico. Art. 71. Garantías Sindicales. Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los/as trabajadores/as gozarán de las garantías sindicales que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto en los siguientes conceptos: a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la no afiliación de una Central Sindical. b) La constitución o el apoyo por parte del/de la Empresario/a a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda.

⁹⁵³ Art. 68. Asambleas. Se dispondrá de 8 horas anuales retribuidas a salario real, para la celebración de Asambleas dentro o fuera de la Empresa. Las Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o a iniciativa del/la Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite establecido en el párrafo anterior. Los Comités de Empresa están obligados a convocar Asambleas retribuidas dentro del límite establecido cuando a tal fin sean requeridos por el/la Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as como mínimo de 1/3 de la plantilla total de la Empresa; así como también podrá solicitar Asamblea 1/3 de la plantilla total de los/as trabajadores/as de la Empresa. La convocatoria de Asamblea se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa fijándose en dicha comunicación la fecha de la Asamblea. Por razones excepcionales y fundamentadas la Empresa podrá modificar la fecha de celebración y la representación de los/as trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso a 12 horas. Los sindicatos legalmente constituidos que cuenten en la Empresa con una afiliación acreditada ante la Dirección superior al 10%, dispondrán para cada uno/a de sus afiliados/as 5 horas anuales, fuera de las horas de trabajo retribuidas a salario real. Para tener derecho al cobro de tales horas, habrá de acreditarse ante la Dirección de la Empresa la asistencia de los/as afiliados/as a la Asamblea. Las Empresas abonarán las horas en un plazo máximo de 30 días a partir de haber recibido la acreditación correspondiente.

⁹⁵⁴ Claro está, esta peculiaridad de la doble vestimenta es más patente en unos Convenios que en otros. Resulta así, por ejemplo, el Convenio de la empresa ENCE para sus centros de Madrid y Pontevedra, que unas veces remite la determinación del contenido de sus cláusulas a las partes firmantes (fijos en la plantilla. ART. 5.5 paga de resultados. Si durante la vigencia del Convenio Colectivo, causase baja en el Grupo «ENCE, Sociedad Anónima», alguna de las sociedades referidas a continuación,... que son las que se han tenido en cuenta para el cálculo de los puntos de inflexión, las partes acuerdan adaptar los nuevos

aunque existan, no son abundantes preceptos que reconozcan competencias específicas de los órganos de representación de los trabajadores: es el caso, por ejemplo, de los derechos de información pasiva inherentes a la asignación a los trabajadores de trabajos de categoría inferior por un periodo de tiempo superior a los tres meses⁹⁵⁵; o de la contratación efectuada en la empresa⁹⁵⁶; o de las sanciones impuestas (art. 56 CC DAPSA); o de la designación unilateral por la empresa de los trabajadores en casos de trabajo en Navidad y Año Nuevo⁹⁵⁷; o la elaboración de los listados de turnos de vacaciones⁹⁵⁸, entre otros muchos ejemplos que podrían darse.

Y la más intensa forma de participación que supone, por ejemplo, la negociación del calendario laboral⁹⁵⁹; la determinación conjunta de la naturaleza de las horas extraordinarias realizadas en la empresa –en línea con lo dispuesto en el Convenio

puntos de inflexión superior e inferior en función de las nuevas condiciones) y otras a una “representación de los trabajadores” cuya naturaleza no se precisa por no ser realmente necesario, como sucede en el art. 4.1.2, en relación con los días propios: será necesaria la correspondiente aprobación por el Director correspondiente y la comunicación previa a la Dirección de Recursos Humanos, con un mínimo de 48 horas, y todo ello supeditado a que las necesidades de servicio lo permitan. Si el número de peticiones sobre estos días supera el 50 por 100 de la plantilla, la Representación de la Empresa y la de los Trabajadores acordarán las condiciones y medios precisos para el disfrute de los citados días. De no alcanzarse acuerdo en este aspecto, se aplicarán análogos criterios a los que existen para la confección del calendario vacacional. En el mismo sentido, y casi con la misma numeración, CC ENCE Huelva, art. 5.5.6.

⁹⁵⁵ CC DAPSA, art. 12, sobre movilidad funcional: Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a tres meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional. Asimismo, mientras un trabajador esté realizando trabajos de categoría inferior, ningún otro trabajador podrá ocupar el puesto de origen de aquel, salvo en casos de formación, cuyo periodo no podrá ser superior a dos meses sin la aprobación expresa de la Comisión Paritaria.

⁹⁵⁶ CC DAPSA, Art. 15 control de contratación.- La Dirección de Personal entregará a la representación de los trabajadores una relación mensual de todas las altas, bajas y prórrogas de contratos efectuados durante cada mes; asimismo, se facilitarán las copias básicas de todos los contratos suscritos, de conformidad a las premisas contenidas en la Ley 1/92 de 7 de Enero. Con frecuencia trimestral se hará entrega de los boletines de cotización social del personal de este centro de trabajo en Sevilla, así como cualquier restante información sobre cambios de categoría o análogas circunstancias habidas durante aquel periodo trimestral que corresponda.

⁹⁵⁷ CC ENCE-Huelva, art.4.4. : Para tratar de evitar los grandes inconvenientes derivados de parar y arrancar dos veces en un período tan corto, se acuerda seguir la producción durante los días 24 y 31 del mes de Diciembre de cada año (desde las 14 horas de dichos días hasta las 14 horas del día siguiente). Los operarios que presten sus servicios en dichos días percibirán, durante los años de vigencia del presente Convenio, la cantidad compensatoria recogida en el Anexo V. El personal se compromete a asistir al trabajo para conseguir el funcionamiento y producción normales en dichos días y la Empresa, por su parte, se compromete a sustituir al operario que, antes del 21 de Noviembre, manifieste su intención de no acudir al trabajo en dichos días. Si llegado el 11 de Diciembre hubiera alguna imposibilidad manifiesta, para encontrar el sustituto adecuado, el Departamento de Personal, comunicará la obligación de asistencia, en su letra respectiva, al operario que corresponda, informando de ello al Comité. Transcurrido dicho plazo, si el trabajador se pone de acuerdo con un sustituto con certificado de idoneidad, por el Departamento de Personal le será concedido el correspondiente permiso siempre que se solicite antes del día 20 de Diciembre. Se mantendrán en funcionamiento las mismas plantas que en años precedentes.

⁹⁵⁸ Art. 4.7.1 CC ENCE Huelva.

⁹⁵⁹ CC DAPSA, Art. 20.- calendario laboral.-El calendario laboral se fijará, de mutuo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, antes del uno de diciembre del año anterior. O del horario, ENCE Madrid, art. 4.2.

estatal--⁹⁶⁰; la función de asistencia al trabajador individual en su negociación con el empresario sobre traslados individuales⁹⁶¹; la elaboración conjunta de los planes de formación continua en la empresa (art. 68 CC DAPSA); la intensa implicación de la representación de los trabajadores en la gestión de la acción social de la empresa⁹⁶². O la legitimación conjunta que ambas partes hacen en la elaboración del Plan de Formación de la empresa, y de los principios de acción medioambiental (Disposiciones Adicionales 3ª y 4ª CC ENCE-Huelva)⁹⁶³.

La regulación de los derechos colectivos responde a la pauta de intentar precisar o completar la ley en las circunstancias propias de la empresa⁹⁶⁴. Ello explica la acusada tendencia de algún Convenio, como el de DAPSA, a concentrarse en la representación unitaria frente a la sindical⁹⁶⁵, incluso en variantes tan acusadamente sindicales de

⁹⁶⁰ CC DAPSA, Art. 24 HHEE.-La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y el Comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. Semejante función, acompañada de la posibilidad de análisis conjunto de la viabilidad de contratación de personal por las horas no trabajadas (art. 4.5 CC ENCE Huelva).

⁹⁶¹ CC DAPSA, art. 13.º—*Movilidad geográfica*: Ningún trabajador de la empresa podrá ser trasladado a otro centro de trabajo distinto al de su origen, salvo que exista previa negociación y acuerdo entre las partes. El Comité será informado siempre del resultado del acuerdo y, a petición expresa del trabajador, podrá participar en las negociaciones.

⁹⁶² Vid. El complejo art. 6.8 CC ENCE Huelva.

⁹⁶³ DISPOSICION ADICIONAL TERCERA: FORMACION.- La Empresa y el Comité de Empresa son conscientes de que la formación es condición indispensable para mejorar la competitividad, la calidad, el desarrollo tecnológico de esta fábrica, y la capacidad y aptitud de las personas que trabajan en ella. De acuerdo con esto, la Dirección elaborará un Plan Anual de Formación, siguiendo la normativa y procedimientos establecidos. Todo el personal colaborará en la formación general y específica. DISPOSICION ADICIONAL CUARTA MEDIOAMBIENTE - La Empresa y el Comité de Empresa están de acuerdo en potenciar las acciones técnicas y organizativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Mejora Continua Medicambiental, de acuerdo con lo que establezca la legislación y la normativa aplicable.

⁹⁶⁴ Ejemplo característico lo proporciona el laconismo del CC de ENCE Madrid, art. 7.1: Actuación sindical de la empresa. 1. La actuación sindical en la empresa se regirá por las disposiciones vigentes en cada momento. 2. La empresa facilitará la labor que tengan que desarrollar los representantes del personal poniendo a su disposición los medios necesarios. Artículo 7.2 Información. La información general sobre la marcha de la empresa la recibirá el Comité de Empresa a través de la persona en quién delegue la Dirección de la empresa. No es éste el caso de todas las empresas del grupo, bastando para comprobarlo con consultar el CC de ENCE-Huelva, que dedica al tema su largísimo art. 7 –con más 10 subdivisiones internas--, que se abre con una declaración de intenciones sumamente reveladora: ARTICULO 7.1.2. La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la fábrica como elementos básicos y sustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, y no podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. La empresa admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato pueden celebrar reuniones, recaudar cuotas sindicales y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. La Empresa reconocerá, a las Centrales Sindicales que posean en este Centro de Trabajo una afiliación superior al quince por ciento de su plantilla, un Delegado Sindical. El Sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la Empresa, de un modo fehaciente, el nivel de afiliación requerido. Acto seguido la Empresa reconocerá al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con el Estatuto de la Central Sindical o Sindicato a quien represente.

⁹⁶⁵ CC DAPSA, Art. 64.º—*Comité de Empresa*: La representación colectiva de los trabajadores, se efectuará a través del Comité de Empresa, cuyos miembros serán elegidos como establezca la Legislación Vigente.

derechos como la solicitud de descuento de la cuota sindical⁹⁶⁶; y la tendencia justamente contraria apreciada en otros Convenios de empresas en que la representación sindical, junto a la unitaria, ha sido negociadora del Convenio⁹⁶⁷, de ahí la ponderación

Art. 65.º—*Derechos, obligaciones y garantías del Comité de Empresa*: Sus derechos, obligaciones y garantías se regirán por lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y, entre sus competencias, se reconocen las siguientes: a) Ser informados por la Dirección de la Empresa sobre la evolución profesional y económica del sector, así como sobre la situación y evolución probable del empleo en la Empresa. b) Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria del ejercicio y los demás documentos que se den a conocer a los socios. c) Los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones y despidos. d) Recibirán información del absentismo producido en la Empresa. Su entrega se hará por escrito trimestralmente. e) La Empresa les entregará mensualmente la relación nominal de los trabajadores que realicen horas extraordinarias. f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen en la Empresa, así como los documentos que justifiquen la determinación de la relación laboral. En su conjunto se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991 del BOE de 7 de enero sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. g) Derecho a acumular mensualmente en uno o varios miembros delegados que sean de un mismo sindicato o candidatura, el sobrante de las horas sindicales no utilizadas por los otros miembros de su crédito disponible. Los delegados de personal dispondrán del crédito horario de 25 horas mensuales, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y consiguiente justificación en caso de que proceda.

⁹⁶⁶ CC DAPSA, Art. 66.º—*Retención de la cuota sindical*: A requerimiento de escrito del Comité de Empresa, o directamente de los Sindicatos, la Empresa descontará en el recibo mensual de salarios del trabajador afiliado el importe correspondiente a la cuota sindical fijada por el Sindicato. Para proceder a efectuar la retención mensual, será requisito imprescindible que el trabajador lo autorice mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, en el que se especificará el Sindicato al que debe hacerse la entrega, el importe de la cuota mensual, así como la concreción de que su importe se entregue al Comité de Empresa o bien directamente al Sindicato. Las cuotas sindicales recaudadas por la Empresa serán entregadas al Comité de Empresa o al Sindicato dentro de los treinta días naturales siguientes a aquel en que se haya practicado la retención. La solicitud mecánica para la retención de la cuota sindical se efectuará por periodo de un año natural, aunque el descuento se efectúe mensualmente. En el caso en que el trabajador afiliado no desee que se le siga practicando el descuento de la cuota antes de que concluya el año, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con quince días de antelación.

⁹⁶⁷ CC ENCE-Huelva, art. 7.1.3. Funciones, Derechos Y Deberes Del Delegado Sindical.- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa. b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz y sin voto. Asimismo, podrá asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, con voz y sin voto. c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. d) Será oído por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato. e) Será asimismo informado y oído por la Empresa, con carácter previo: 1. Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados. 2. En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. 3. Con motivo de la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. f) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo. g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato o a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse en cada planta dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores. h) El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros del Comité de Empresa. En materia de reuniones y asambleas, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente. i) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias. artículo 7.1.4. Descuento Cuotas Sindicales En Nomínala Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre Izo

de la atención que ambas merecen en el articulado del Convenio⁹⁶⁸. Ello explica también, probablemente, el detalle con que se regula excedencia por motivos sindicales⁹⁶⁹, y el poco interés que a los redactores del Convenio les merece la regulación ad hoc de las asambleas⁹⁷⁰.

salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre de éste. ARTICULO 7.1.5. PERMISOS SINDICALES A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales mayoritarias implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en Activo de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión. ARTICULO 7.1.6. LOCAL SINDICAL La Empresa proveerá un sólo local para el comité y las Secciones Sindicales debidamente constituidas, a fin de facilitar su cometido. ARTICULO 7.1.7. CREDITO HORARIO PARA ACTIVIDADES SINDICALES.- Los miembros del Comité y Delegados Sindicales, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Los miembros del Comité de Fábrica podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración. Todos los afectados por esta renuncia, firmarán un acta de ella, en la que constará la aceptación de aquél o aquéllos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa. Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros de Comités componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuáles transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por su Sindicatos. La Dirección deberá saber con suficiente antelación los días en que por los motivos que se señalan no se va a asistir al trabajo, debiendo además justificar debidamente los días de no asistencia al trabajo.

⁹⁶⁸ Artículo 7.2. Comité De Empresa.- La Empresa, a través del Director o persona en quien delegue, informará al Comité. a) Mensualmente facilitando el Balance de Explotación de la factoría reuniéndose formalmente con dicho Comité. b) Trimestralmente informará sobre la marcha de la Empresa. c) Anualmente poniendo a disposición del Comité, el balance, la memoria y la cuenta de resultados de la Empresa. d) Además de lo anterior, y con carácter previo a su ejecución por la Empresa, la Dirección informará y consultará al Comité y a los Delegados Sindicales en especial sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales, así como respecto a las reducciones de jornada. Informará y consultará también sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa. e) Previamente a la imposición de sanciones. f) A efectos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se den las circunstancias en él previstas, la aceptación o no por parte de los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho artículo se emitirá en el plazo máximo de quince días. Artículo 7.3. Comité Intercentros Artículo 7.3.1. Constitución.- Quedará constituido con un máximo de 13 miembros, designados por elección entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa de Centros de Trabajo, cuya composición guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Artículo 7.3.2. Función Abordar y en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la Empresa que afecte a los distintos Centros de Trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia de los Comités de Centros. Artículo 7.3.3. Reuniones.- Los miembros del Comité Intercentros para el ejercicio de la anterior función están facultados para celebrar una reunión trimestral (cuatro al año) siendo de cuenta de la Empresa los gastos de locomoción y dietas para sus desplazamientos a Madrid en donde tendrán lugar las reuniones. Las fechas de las reuniones deberán ser comunicadas a la Dirección d Empresa con antelación suficiente para no entorpecer la buena marcha de los servicios.

⁹⁶⁹ CC DAPSA, Art. 33.º—*Excedencia para el ejercicio de funciones sindicales*: Los trabajadores que sean elegidos para un cargo sindical de ámbito local o superior, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que dure el nombramiento. El trabajador excedente podrá reincorporarse a la Empresa en el plazo de treinta días naturales a partir de que aquel cese en el cargo, preavisando a la Dirección, al menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que desee reincorporarse. Si cesado en el cargo, por cualquier causa, no solicitara su reingreso en el plazo de

3.- LA NEGOCIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS EN EL SECTOR DE PRENSA.

3.1.- En el ámbito sectorial estatal de Prensa Diaria y no Diaria.

La novedad relativa de las unidades de negociación en el sector de la Prensa, como desgajadas de la propia de Artes Gráficas justifica en buena parte la sobriedad de los textos en la materia y la referencia y el constante conocimiento de una legislación conocida y ya vigente cuando ambos Convenios se elaboraron; lógicamente, esa es la pauta que han seguido los Convenios sucesivos, vigentes en la actualidad.

La sistemática de ambos Convenios es otros de los elementos a destacar, su coherente desarrollo, probablemente por la escasa oportunidad habida de importar contenidos y almacenar los de muy diversas fuentes que es típica de las unidades de negociación consolidadas en España.

Así las cosas, ambos Convenios comienzan realizando una especie de “declaración institucional” sobre el alcance de las facultades de la empresa, y la necesaria cooperación mutua entre ésta y los representantes de los trabajadores (arts. 8 y 10 de los CCs de Prensa Diaria y Prensa no Diaria, respectivamente).

Sentado lo anterior, los Convenios tornan al enunciado asistemático de competencias y facultades de los órganos de representación del personal, en atención al ámbito material en que se prevé su participación, a medida que se va desarrollando el contenido del Convenio. Son muchos los ejemplos de esta cadencia, por todos, pueden citarse: la colaboración en la ejecución de los Planes de Formación de la empresa (arts. 11 de Prensa Diaria y 9 de Prensa no Diaria); el derecho a ser informados mediante la entrega de la copia básica de los contratos celebrados en la empresa art. 10 CC Prensa Diaria), el derecho a ser previamente informados los representantes de los trabajadores de la implantación de nuevas tecnologías (art. 13 Prensa no Diaria), sobre la existencia de vacantes para mejora de las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial (art. 15 Prensa Diaria), o la necesidad de contratar personal ajeno a la empresa (art. 15 in fine Prensa no Diaria), o la necesidad de que el trabajador que realice trabajos de categoría inferior permanezca más de un mes en dicha situación (art. 24 Prensa no Diaria), entre otros muchos supuestos posibles que en su mayor parte constituyen concreciones de derechos reconocidos a nivel legal.

Las facultades de negociación, con o sin necesidad de llegar a un acuerdo, también se prevén, aunque ciertamente con menos intensidad que en los Convenios de sector que se han mencionado con anterioridad. Si acaso, merece ser destacada la

treinta días naturales causará baja definitiva en la Empresa. El periodo de excedencia será sin derecho a retribución ni tampoco computará a efectos de antigüedad. En el mismo sentido, art. 4.13.2 del CC ENCE Huelva.

⁹⁷⁰ CC DAPSA, Art. 67.º—*Asambleas*: Su convocatoria y celebración se llevará a cabo de conformidad a lo que, a tales efectos, previene y regula el Estatuto de los Trabajadores (artículo 77 y ss) y sin que en ningún caso supongan la parada de los procesos productivos.

minuciosa regulación de la participación de los trabajadores en la determinación del listado de categorías de las empresas de Prensa Diaria (art. 22), y la coordinación de estas facultades con las de la Comisión Mixta Paritaria y las propias de los trabajadores afectados de acudir en último extremo a la Jurisdicción social. O la necesaria negociación con los representantes sindicales previa a los casos de descuelgue salarial (art. 48.2 Prensa no Diaria), o la negociación en materia de alteraciones puntuales de las normas sobre jornada máxima o descansos (art. 24.II Prensa Diaria). Interesa destacar, sin embargo, el escaso papel que se deja a la negociación, o aún a la simple participación de los representantes de los trabajadores a la hora de elaborar algunas reglas muy significativas para una parte sustancial de los trabajadores de la empresa⁹⁷¹.

Por otra parte, la negociación explícita del régimen de los representantes de los trabajadores en la empresa, aunque sin duda existe –en ambos Convenios se reserva un Capítulo exclusivo al efecto, el VIII del CC de Prensa no Diaria y el IX del CC de Prensa Diaria—no es especialmente abundante, limitándose en la mayor parte de los casos a recordar y a “divulgar” los contenidos establecidos en la legislación aplicable, LOLS ó ET. En este sentido, resultan de sumo interés las remisiones a la Ley que elabora el CC de Prensa no Diaria para la constitución, donde proceda, de Comités “Intercentros” (art. 61) o las reglas para que las empresas del sector elaboren Comités de Empresa “Europeos” (art. 60 Prensa no Diaria), en tanto que el resto de ambos capítulos constituye una redundancia normativa: por lo que hace a los derechos y garantías de los representantes sindicales (arts. 44 del CC Prensa Diaria y 64 a 67 CC Prensa Diaria); a la designación y funciones de los Delegados Sindicales (arts. 70 a 71 CC Prensa no Diaria y 44 a 49 del de Prensa Diaria); de los derechos de los trabajadores que integren las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos (arts. 68 CC Prensa no Diaria y 51 del CC de Prensa Diaria), a la recaudación de cuotas sindicales (arts. 73 de Prensa no Diaria y 56 del de Prensa Diaria). Interesa destacar, por eso, en especial, la desviación respecto de modelo legal que ambos Convenios experimentan a la hora de delimitar los supuestos en que deben ser elegidos Delegados Sindicales –no “representantes del sindicato”, sino Delegados en el sentido de la LOLS--: en un caso, en el CC de Prensa no Diaria, podrán elegirlos “los sindicatos que tengan la consideración de mayoritarios a nivel nacional y autonómico” (art. 69); en otro caso, el CC de Prensa Diaria, el Delegado Sindical podrá ser elegido “en las empresas o en su caso en los centros de trabajo que ocupen más de 150 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que se puedan constituir por los trabajadores afiliados a los sindicatos, estarán representados, a todos los efectos, por

⁹⁷¹ **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.(Prensa Diaria):** Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, recomiendan a las empresas afectadas por el presente Acuerdo, realizar las gestiones necesarias para llevar a cabo en el seno de las mismas la confección del Estatuto de Redacción, como forma de regular las relaciones profesionales del Colectivo de redactores con la Dirección de las empresas editoras.

Delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo” (art. 53), si bien los derechos más amplios se conceden a los sindicatos que posean un 10% o más “de los votos en la elección al Comité de Empresa”.

3.2.- La negociación colectiva en niveles inferiores al estatal en el sector de Prensa.

La negociación colectiva de empresa en este ámbito no ofrece novedades notables respecto del marco general que ha pautado la negociación a escala estatal, ni siquiera es perceptible un intento de codificar un cuadro de derechos de los representantes de los trabajadores de la forma general y exhaustiva que es común en los Convenios de Sector, salvo en algún supuesto concreto. Es mucho más frecuente el enunciado aislado de facultades y competencias de los miembros de la representación colectiva de los trabajadores con referencia a la institución concreta en que esa participación se ha de producir, y lo es también la confusión entre los órganos de administración del Convenio y los de participación, intercambiándose con frecuencia las funciones unos y otros.

Esta pauta, como se ha dicho, es la tónica general en la negociación colectiva, tanto en empresas del sector de Prensa Diaria como en las de Prensa no Diaria. También lo es, curiosamente, la dejación del régimen jurídico de los periodistas, que en buena parte se señala en el propio Convenio y se remite en su concreción a acuerdos con los interesados o a decisiones del Jefe de Redacción⁹⁷².

En su menor nivel, abundan las referencias a derechos de información de los órganos unitarios de representación sobre las más diversas materias: la implantación de nuevas tecnologías; a recurso a técnicas de externalización del trabajo; a los traslados o a la movilidad funcional.

No son infrecuentes tampoco formas de participación más intensa, de contenido variado: aparecen referencias a los órganos de representación como integrantes de los Tribunales en las pruebas de acceso a la empresa⁹⁷³; requiriéndose su informe previo para que la empresa acuerde el traslado de puesto del personal con capacidad disminuida⁹⁷⁴; como derecho de información activa del Comité se estructura su participación en la determinación de las plantillas⁹⁷⁵; o la determinación de la

⁹⁷² En ese sentido, es rara la referencia a la existencia de Comités de Redacción, por lo que resulta de interés lo establecido en el apéndice de Nuevas Tecnologías del CC del Diario El País: Acuerdo sobre temas básicos de la reorganización del trabajo en la redacción 1. La implantación de la nueva tecnología no vulnerará en ninguno de sus aspectos el Estatuto de la Redacción. 4. La reorganización de las secciones, como consecuencia de la introducción de la nueva tecnología, y la dotación de las mismas, con el personal inicial adecuado al nuevo sistema, serán negociadas y resueltas previamente por secciones entre la Dirección y el Comité de Redacción. La Dirección se compromete a mantener con dicho comité un seguimiento permanente de la implantación de la nueva tecnología y sus consecuencias en la Redacción en lo que respecta a este apéndice. La función del Editor consiste en garantizar la redacción y presentación última de las informaciones, de acuerdo con el Libro de Estilo y otras normas específicas, referidas al tratamiento de la información.

⁹⁷³ CC Diario ABC SL: Art. 21 un miembro del Comité estará en el Tribunal de las pruebas de acceso a la empresa

⁹⁷⁴ Art. 24 CC Diario ABC SL.

⁹⁷⁵ CC Diario El País, art. 11 Plantillas.-La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de «Diario El País, Sociedad Limitada», corresponden a la Dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de

distribución irregular de la jornada⁹⁷⁶; o la presencia de miembros designados por el Comité en la composición de Tribunales que han de juzgar pruebas de acceso, por sólo citar algunos ejemplos de una posibilidad de participación a la que remiten con frecuencia los Convenios Colectivos.

Las facultades de negociación concreta, ya se trate de materias nuevas, ya se trate de puntualizar el alcance de las obligaciones que se derivan del Convenio son también frecuentes, por ejemplo, cuando se trate de incorporar la distribución irregular del horario de trabajo⁹⁷⁷.

Las normas dedicadas a regular las concretas figuras representativas de los trabajadores en la empresa (ya se trate de órganos unitarios o sindicales) se suelen orientar a resolver problemas puntuales más que a elaborar un código de las relaciones colectivas. De ahí la frecuencia y abundancia de las normas de regulación del crédito de horas⁹⁷⁸, aunque sea frecuente la reserva de un concreto apartado del Convenio para regular las relaciones colectivas de trabajo.

Finalmente, son relativamente frecuentes normas orgánicas, sobre todo por lo que hace referencia a los órganos de representación de empresas con múltiples centros de trabajo, afianzando sus competencias de información y negociación. No existen, en cambio, normas que contemplen la negociación a nivel de grupo de empresas, pese a que algunas unidades se auto-califiquen de esa manera.

organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa

⁹⁷⁶ Art. 15 CC Diario El País.

⁹⁷⁷ Unidad Editorial SA, art. 17: “. Por razones justificadas se podrá disfrutar de otro tipo de jornada (intensiva, reducida, etc.) o de una distribución irregular de las horas semanales, previa autorización de la dirección de la empresa. Su aplicación deberá contar con el visto bueno del afectado y del Comité de Empresa que velará especialmente porque la distribución regular de la jornada no perjudique la promoción laboral del trabajador. “

⁹⁷⁸ Artículo 79 CC Diario ABC SL, dedicado al Comité de Empresa. El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para cada uno de los distintos miembros del Comité de Empresa en un Centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, serán acumulables en uno o varios de sus componentes de cada Centro, sin rebasar el máximo total que determina la Ley y sin que en ningún caso pueda rebasar el 50 por 100 de la jornada mensual. No se computará el tiempo consumido en reuniones realizadas a petición de la Dirección de la Empresa o a requerimiento de cualquier Organismo oficial. Tampoco se computará el tiempo consumido durante la negociación del Convenio Colectivo por los miembros del Comité que hayan sido nombrados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio. Muy semejante es la orientación reguladora de la acción sindical en la empresa de dicho Convenio: Artículo 80. Acción sindical en la empresa. “1. En los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los afiliados a un mismo sindicato legalmente reconocido podrán constituir en el Centro en el que trabajen la correspondiente sección sindical. A tal fin, los delegados elegidos de acuerdo con los estatutos del sindicato al que pertenezcan, deberán ser trabajadores en activo en el respectivo Centro. Estos delegados dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa de su respectivo Centro y gozarán de sus mismas garantías, excepto en lo referente a la cesión y acumulación del uso del crédito horario...”. Y parecidamente sucede en relación con las asambleas (art. 79 CC Diario ABC SL, in fine: “Los trabajadores convocados por el Comité de Empresa dispondrán de seis horas anuales con el fin de realizar asambleas por secciones o turnos dentro de las horas de trabajo. El momento de celebración de estas asambleas deberá ser previamente acordado con el Director del Centro”).

1049 Así, Capítulo IX del CC del Diario El País SA; arts. 41 a 47 CC Grupo Tiempo SA; Capítulo X del CC Unidad Editorial SA; arts. 51 y ss CC de FNMT, entre otros.

CAPÍTULO XII:

PODER DISCIPLINARIO

1.- NEGOCIACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL SECTOR DE ARTES GRÁFICAS.

1.1.- Introducción.

La negociación sobre el régimen disciplinario en la empresa es una materia clásica en la normativa sectorial, ya sea en los Convenios o, antes que ellos, en las Bases de Trabajo y en las Ordenanzas Laborales. Las razones son múltiples, pero quizás sea la principal el que al regularse estas cuestiones se está fundamentando un elemento básico en el funcionamiento de las modernas fábricas, la disciplina, y a la vez, se le están fijando límites y se están legitimando los poderes empresariales al respecto. A ello hay que sumar que, sin duda, en los listados disciplinarios se manifiesta, en negativo, un verdadero código de conductas, de conductas intolerables en la organización, que, leído en sentido contrario, incorpora nuevos deberes, o facetas nuevas de deberes enunciados demasiado abstractamente, puntualizando en qué consisten exactamente y qué requieren de los trabajadores (lo ocurrido hoy con el contenido negativo del deber de buena fe contractual es una muestra perfecta de esta manera de integrar conductas obligadas sobre la base de sancionar sus infracciones).

Por las razones expuestas, la disciplinaria –y su contraria, la premial—son materias que abundan en la mayor parte de los Convenios españoles. No es de extrañar por ello que el ET haya recogido esta realidad, para servirse de ella en la construcción del régimen del poder disciplinario del empresario, a través de las remisiones explícitas e implícitas que pueblan el art. 58 ET. El ET, además, ha atendido la regulación convencional del poder disciplinario en el contexto de las reglas sobre articulación, apuntando los criterios de ordenación de las abundantes reglas convencionales. Éste es el sentido de lo establecido en el último párrafo del art. 84 ET, que reserva a los Convenios de ámbito superior que hayan regulado esta materia la competencia al respecto si se negocian otros de ámbito inferior: si se negocian acuerdos o convenios que afectan a otros de ámbito superior “se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores...el régimen disciplinario”. Lo cual implica cierta tendencia a centralizar la regulación de las faltas y las sanciones, a concentrar lo dispuesto al efecto en el Convenio de ámbito superior, no “afectables” en este punto por los de ámbito inferior, salvo en los casos de preexistencia de unidades negociadoras ya conocidos. Las unidades inferiores podrán reiterar contenidos, pero no alterar el esquema diseñado más

arriba en una materia, sin más, no negociable¹⁰⁵². Como veremos, en el sector de artes gráficas eso sucede sólo en parte.

1.2.- La negociación sectorial estatal sobre régimen disciplinario.

A escala estatal abordan la regulación de las facultades disciplinarias del empresario todos los Convenios de artes gráficas y prensa. Los tres –artes gráficas, prensa y prensa no diaria—le dedican a la materia un Capítulo específico, sistemáticamente muy próximos entre sí (el X para los CC de artes gráficas y prensa diaria y el IX en el CC de prensa no diaria), y que además reflejan la tendencia de años de negociación, de modo que la disciplina tiende a situarse hacia el final del texto convencional. En coherencia con la estabilidad que acompaña a los textos Convencionales en esta materia, han sobrevivido a las reformas experimentadas en 2008 por los Convenios de Artes Gráficas y Pastas, Papel y Cartón, así como algunos Convenios de empresa.

En el Convenio de artes gráficas el art. 10 –dividido en 3 subapartados—se inicia el tratamiento de los poderes empresariales de inducción al cumplimiento con una referencia detallada a la potestad empresarial de premiar a sus trabajadores, en una especie de complementariedad de ésta y del poder disciplinario que probablemente no tenga justificación técnica, aunque desde luego la simetría funcional induce a ello. Así las cosas, el art. 10.1 enuncia en primer lugar la finalidad de la potestad misma de premiar: “recompensar la conducta, el rendimiento, y la laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo, al propio tiempo, para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones”. Y, a continuación, detalla las conductas que pueden generar el derecho a premio de los trabajadores, con un nivel notable de abstracción, compensado con la enunciación de elementos a tener en cuenta por el empleador al premiar, que intensifican el mérito y los valores inherentes al acto premiado. De este modo se consideran motivos “dignos de premio los siguientes: actos heroicos⁹⁷⁹, actos meritorios⁹⁸⁰ (en ambos casos con circunstancias que intensifican la valoración del acto en sí)⁹⁸¹, espíritu de servicio⁹⁸², espíritu de fidelidad⁹⁸³ y afán de superación profesional⁹⁸⁴”.

⁹⁷⁹ Son actos heroicos “...los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la empresa o con fines análogos”.

⁹⁸⁰ Son actos meritorios aquéllos “cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiesta extraordinaria, por encima de los deberes reglamentados, para evitar o vencer una anormalidad en bien del servicio”.

⁹⁸¹ “En los casos citados en los apartados 1 y 2 se considerará, como circunstancia que aumenta el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta notable de medios adecuados y la inferioridad en que se hallase o cualquier otra causa semejante”.

⁹⁸² “4. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del trabajador, subordinando a ello su comodidad e incluso sus intereses particulares sin que nadie ni nada lo exija”.

⁹⁸³ 5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinticinco años, sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses y sin notas desfavorables de carácter muy grave en el expediente”

⁹⁸⁴ 6. Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores”.

Dejando de lado que los dos primeros apartados, realmente, se refieren a actos concretos, y los restantes, más que a actos, hacen referencia a cualidades que, todo lo más, se deducen de ciertos actos, el Convenio pasa a describir sus contenidos con una terminología ciertamente tradicional, que enlaza con valores muy anteriores en el tiempo a la moderna negociación colectiva, incluso, a la moderna regulación de los mutuos derechos y deberes de la relación de trabajo, y se deja abierta la posibilidad de premiar actos concretos⁹⁸⁵₁₀₅₉, no reconducibles a los listados, con una flexibilidad natural, dada la índole de las facultades empresariales que se examinan.

No existen apenas reglas procedimentales, salvo que en su concesión serán oídos los representantes de los trabajadores (art. 10.1) y que se podrán conceder individualmente o por grupos, dándoles la máxima difusión y solemnidad. Los premios a otorgar son los enunciados en el art. 10.1.3⁹⁸⁶, si bien su selección no es totalmente libre por parte del empresario, sino que de algún modo se tienden a vincular con ciertos comportamientos ciertos tipos de premios, en atención a su mayor o menor valor retributivo⁹⁸⁷.

Como ya se ha apuntado, pese a su exposición contigua al poder disciplinario, la potestad premial responde a una lógica y a principios propios, de modo que elementos esenciales de su régimen quedan difuminados, en el ámbito de la discrecionalidad empresarial. Entre otros, la propia exigibilidad del premio por parte del trabajador que haya materializado las conductas enunciadas.

La regulación del poder disciplinario en el Convenio estatal de artes gráficas es sensiblemente más detallada, y se contiene en los apartados 2 y 3 del art. 10, de un modo tradicional: las faltas aparecen en la típica escala graduada (leves⁹⁸⁸, graves⁹⁸⁹ y

⁹⁸⁵ “7. Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, conservación y buen trato del material y utillaje de trabajo, y la correcta relación con los demás compañeros, como asimismo la introducción de mejoras para el incremento de la productividad o economía de la empresa.”

⁹⁸⁶ “10.1.3 Premios.- Se establecen los siguientes premios: 1. Recompensas en metálico. 2. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio. 3. Aumento de vacaciones, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos. 4. Diplomas honoríficos. 5. Cartas laudatorias. 6. Cancelación de las notas desfavorables de su expediente personal. 7. Propuestas a los organismos competentes para la concesión de recompensas.”

⁹⁸⁷ “10.1.4 Otorgamiento.- Los premios se otorgarán, sin limitación de número, cuando de actos heroicos o meritorios se trate, y consistirán en recompensas en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias. El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias, pudiendo concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien, en número determinado, a quienes resulten los mejores. El espíritu de fidelidad se premiará concediendo recompensas en metálico a los que cumplan el número de años exigidos en las condiciones previstas. Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios en metálico y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas. En todo caso, los diplomas honoríficos y cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas”.

⁹⁸⁸ 10.2.2

⁹⁸⁹ 10.2.3

muy graves⁹⁹⁰), dejando siempre la posibilidad abierta de introducir conductas no tipificadas estrictamente, sea porque se admite la analogía, sea porque las faltas se enuncian en algunos casos con flexibilidad suficiente para, a la vez, indicar la índole de los comportamientos sancionados y permitir su concreción caso por caso en una panoplia de conductas amplia. Las conductas contempladas pertenecen a la tipología clásica del poder disciplinario, algunas, incluso, reflejan contenidos normativos propios de épocas pasadas. Pero no dejan de integrarse conductas nuevas, que adquieren una significación especial en el actual marco de relaciones laborales: el reflejo disciplinario de las conductas de hostigamiento sexual es una de ellas, en los términos que se han visto con anterioridad. En relación con ella ha de señalarse que no se define, sino que se da por supuesta de modo que el Convenio necesita la integración legal –como su antecedente–, y merece destacarse que, junto al acoso en cualquiera de sus modalidades, se prevé también la represalia contra el o la denunciante, que será considerada una agravante del comportamiento de acoso. Resulta obvio que se concentra la regulación del Convenio en el acoso *quid pro quo* y en la amenaza de males asociados a la negativa a acceder al requerimiento, sin mencionar la posibilidad de comportamientos de acoso ambiental que habrán de ser sancionados a través de otras figuras o mediante el recurso a la analogía. Enunciar a la represalia por denunciar el acoso en este apartado es claramente un error, en la medida en que, por así decirlo, los bienes jurídicos protegidos no son los mismos, y debiera ser objeto de una tipificación autónoma, probablemente en el contexto del abuso de autoridad.

Por su parte, las sanciones pertenecen a un esquema común en la negociación colectiva española, y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 58 ET, se detallan en el art. 10.3 del Convenio, dividiéndolas en función de la gravedad de las faltas frente a las que reaccionan. En esencia consisten en suspensiones de empleo y sueldo de duración variable o en inhabilitaciones temporales para el ascenso, culminando la lista la respuesta tradicional para las faltas muy graves, el despido. Se expresa también la compatibilidad entre la imposición de estas sanciones y el paso del tanto del culpa a los Tribunales si el hecho pudiera ser constitutivo de delito, y a la autoridad administrativa competente, si de infracción de esta índole. Las reglas sobre prescripción de las faltas se remiten a la ley, y se regula una institución frecuente en este ámbito: la anotación desfavorable consecuente a la infracción, cuya existencia produce efectos indirectos en la carrera profesional del trabajador que de alguna manera se reconducen al área de la sanción misma, y las circunstancias en que procede su cancelación: por el transcurso de un tiempo determinado (un año para las leves, tres para las graves y cuatro para las muy graves) siempre que transcurra “sin reincidencia”.

El procedimiento sancionador es extremadamente simple: la potestad sancionadora se ejerce por “el Jefe de la empresa” o persona en quien delegue, siguiendo para su ejercicio “las disposiciones legales que sean de aplicación” (art. 10.3.3 del Convenio). Tan sólo se impone la forma escrita para toda sanción, salvo la de amonestación verbal, de modo que el citado documento “se dará traslado al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores”, extendiendo a todos los supuestos la regla prevista en el art. 64.1.7 ET.

⁹⁹⁰ 10.2.4

Finaliza el Capítulo X del Convenio con una referencia, remisión a la ley como no podía ser de otra manera, de la posibilidad de que las empresas sean sancionadas por sus infracciones.

En los Convenios Colectivos estatales de los subsectores de prensa la situación de partida es muy semejante a la analizada en el Convenio estatal de Artes Gráficas, salvo con una diferencia inicial: no contienen regulación de la potestad premial del empresario, aunque no es impensable que la hayan podido tener los modelos de los que partieron¹⁰⁷⁰. En cuanto a la regulación de las facultades disciplinarias del empresario, son muy semejantes los modelos que nos ofrecen, de estructura de la norma, y de contenido, lo que no sorprende si se tiene en cuenta la amplia tradición que al respecto existe en la negociación colectiva española. En el Convenio de Prensa Diaria puede verse el art. 57.4 para las faltas leves, el art. 57.5 para las graves y el 57.6 para las muy graves, y aquí nos detendremos sólo en aquellos aspectos que resulten más interesantes por su novedad o su virtualidad para la tutela de valores nuevos, sólo recientemente integrados en la legislación española. Y éstos son, por una parte, la protección de la dignidad e intimidad de los trabajadores a través de la previsión del “acoso sexual”, enunciado así, sin definiciones ni limitaciones en el art. 57.6.j) del CC, calificado como falta muy grave. Y por otra, cierta reiteración en la capacidad de generar infracciones sancionables por el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene. De este modo, tales infracciones constituirán faltas graves por sí mismas, sin necesidad de agravantes o condicionamientos (art. 57.5.f) como una modalidad de la desobediencia. Y serán faltas muy graves si son reiteradas, pese a la advertencia previa en ese sentido (art. 57.6.k), que no sanción, por lo que quedan al margen del tratamiento de la reincidencia, que podría ser menos duro puesto que requiere algo más que una advertencia previa, una sanción. Digno de mención resulta también el intento del Convenio, art. 57.III de definir en abstracto los comportamientos infractores, con el objeto de propiciar la sanción de conductas no previstas, que a la larga desemboca en la referencia a “cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual”. Y, finalmente, llama la atención la falta de referencia –tratándose de un Convenio de prensa—a posibles comportamientos del personal de redacción que generasen responsabilidades para el medio. En ese ámbito prima sin duda la regulación civil y/o penal.

En cuanto a los listados de sanciones y el procedimiento conducente a su imposición, las reglas son muy semejantes a las expuestas en relación con el Convenio de Artes Gráficas, y lo mismo cabe decir en relación con las reglas de El Convenio de Prensa No Diaria, como se ha adelantado, presenta fuertes semejanzas con el de Prensa o el de Artes Gráficas, que no se sabe bien si es por influencia directa de éstos o porque simplemente se limita a reiterar un modelo de negociación al respecto que está muy extendido. Esta semejanza es patente en la regulación de las infracciones leves, graves y muy graves, y también en lo referente a las sanciones y al procedimiento previsto para imponerlas, así como en las reglas sobre prescripción de las faltas, como no podía ser menos, fuertemente influidas por la regulación legal. Sentado lo anterior, es de interés destacar cómo las infracciones de normas de seguridad y salud no son contempladas como generadoras posibles de infracciones, evaluándose más bien la imprudencia del trabajador que el quebrantamiento de las reglas sobre prevención de riesgos. E interesa destacar cómo se acoge el acoso sexual entre las faltas muy graves: “ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”, supuesto que deberá ser ampliamente interpretado, o directamente soslayado para acudir a las normas legales, a fin de englobar todos los

comportamientos posibles de acosos sexual no integrables en este enunciado. Como peculiaridad, cabe añadir que este Convenio contiene alguna regla procedimental mínima para las sanciones por acoso sexual: se impondrán “siempre con el conocimiento y la participación de los representantes legales de los trabajadores”, en un papel desdibujado que no es adecuado para encarar eficazmente la represión de este tipo de conductas y la adecuada tutela de sus víctimas.

1.3.- La negociación en Convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal.

Como es sabido, la negociación sectorial de ámbito inferior al estatal se concentra en el sector de Artes Gráficas en el País Vasco --Guipúzcoa y Vizcaya-- y Navarra, y en Editoriales de Galicia., sin que se aborde en este ámbito la negociación para la prensa.

La negociación en Artes Gráficas de Navarra se caracteriza por omitir por completo la regulación de las potestades disciplinarias del empresario, remitiendo a lo dispuesto en las cláusulas sobre supletoriedad, y por lo tanto a la normativa vigente.

1.4.- La negociación en los convenios de empresa.

1.4.1.- Introducción. La potestad premial.

Una primera observación a hacer, en el estudio de la materia disciplinaria en los Convenios de empresa, es que regularla es la opción mayoritariamente adoptada por aquéllos, aunque no falten Convenios que no establecen nada al respecto¹⁰⁸⁹, debiendo realizar su función supletoria el correspondiente Convenio del ramo¹⁰⁹⁰, o la “legislación vigente” a la que remiten algunos de los pactos consultados¹⁰⁹¹. Pero siendo frecuente relativamente no resulta demasiado lógica. Al contrario, la empresa es la sede más adecuada para profundizar en su realidad productiva, señalando los aspectos rechazables por el colectivo que trabaja y marcando las pautas de conducta a través del código negativo en que se manifiesta la disciplina en la empresa. En ese sentido, el pacto de sector puede ser una guía, pero no parece que sea la única y más adecuada vía de regulación.

La potestad premial del empresario, primera en ser abordada en el Convenio nacional de Artes Gráficas no podía dejar de tener reflejo en la negociación colectiva de empresa, de modo que un amplio elenco de Convenios es reflejo de estas reglas. Ahora bien, cabe señalar que en su mayoría han procedido a modernizar la terminología. Son la excepción. De hecho, puede decirse que ha descendido varios grados la descripción de los méritos susceptibles de premio hasta el extremo de llegarse, en algunos casos, a introducir en el ámbito de los premios los llamados “premios de vinculación” cuya naturaleza no parece estrictamente ajustada a esta calificación en algunos casos⁹⁹¹.

⁹⁹¹ En efecto, el tratamiento de los premios de vinculación a la empresa no es uniforme en los Convenios que los contemplan. Muy detallada es esta vertiente en el Convenio de la FNMT-RCM, art. 58, en aquella parte en que se premia estrictamente la permanencia en la empresa: “Medalla de plata.— Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan veinticinco años de servicios en la FNMT-RCM, así como un premio en metálico consistente en una cuantía de quince días de salario real. Conjuntamente con la medalla de plata y el premio en metálico se

Dejando de lado esta institución, en el resto de los Convenios de empresa se observa, además, una corriente de influencias recíprocas de redacción que asemeja mucho entre sí la regulación de los premios. En general, y respecto de estos últimos, se detecta una tendencia, que en algunos Convenios es expresa, a “normalizar” la naturaleza de los premios, que abandonan progresivamente su pertinencia honorífica para decantarse a favor de la concesión, de una sola vez o de forma permanente, de una mejora laboral significativa⁹⁹².

Como quiera que sea, y dentro de estas variantes, emerge una imagen de la potestad premial como una facultad de naturaleza por lo general de índole discrecional en los supuestos a premiar y en los premios a conceder, poco o nada participada por la representación de los trabajadores. Sólo en los premios de vinculación, ya mencionados, estos rasgos se invierten, nace un verdadero derecho de contenido concreto a favor del trabajador, de ahí que insistamos en que probablemente se trata de instituciones de diversa naturaleza, indebidamente mezcladas.

1.4.2.- Las faltas y sanciones.

Como se apuntó, las faltas y sanciones constituyen el núcleo de estos apartados de los Convenios de empresas, con un nivel de concreción y desarrollo por lo general mucho mayor que el de los premios, por eso nos detendremos algo más en su exposición.

Como punto de partida, hemos de señalar cómo un buen número de Convenios aceptan la guía que supone el Convenio nacional de Artes Gráficas, si no explícitamente si mediante la reproducción de su catálogo de faltas y sanciones, y respetando en lo sustancial la estructura del ya examinado Capítulo X del Convenio estatal. Ese seguimiento no es total, sin embargo. Se produce una reproducción casi literal, del apartado de faltas leves y de buena parte de las faltas graves. Sin embargo, en las faltas muy graves el apartamiento es mayor respecto del modelo, generándose una corriente

otorgará un diploma. Medalla de oro.—Obtendrán este premio todos los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan treinta y cinco años de servicios en la FNMT-RCM, así como un premio en metálico consistente en una mensualidad de salario real. Conjuntamente con la medalla de oro y el premio en metálico se entregará un diploma. Premio de constancia.— El premio consistirá en dos mensualidades de su salario real, diploma y placa conmemorativa con el nombre grabado del trabajador que cumple los cuarenta años de servicios en la FNMT-RCM. Tanto la concesión de estos premios como el funcionamiento de la comisión se regularán por el Reglamento de Sugerencias”.

⁹⁹² Es el caso del actual Convenio de Unidad Editorial: “El otorgamiento de premios por comportamientos que excedan manifiestamente de lo exigible en el cumplimiento de las obligaciones profesionales y en la colaboración debida será facultad discrecional de la dirección de la empresa, tanto en cuanto a su concesión o no, como en cuanto a la modalidad o contenido de los premios. En general se considerará preferible un contenido coincidente con el incremento o mejora de las condiciones laborales ordinarias, en forma de subidas salariales, ascensos, atribución de funciones o puestos de especial responsabilidad o prestigio y similares”. Y coinciden en la óptica adoptada por estos pactos otros Convenios, como el de Prensa Alicantina, art. 55 “Con el objeto de estimular a los trabajadores, la empresa premiará: a) Con sobresueldos o incremento de vacaciones anuales retribuidas aquellos sobreesfuerzos realizados por trabajadores de forma excepcional. Estos premios se notificarán al Comité de Empresa, quien también tiene la capacidad de proponerlos. b) Los trabajadores que lleven veinte años de permanencia continuada en la empresa percibirán un premio de una mensualidad de su salario habitual, otra igual a los treinta y otra de la misma cuantía a los cuarenta años de permanencia”.

de Convenios que, a su vez, presentan una similitud notable a la hora de enunciar las conductas más gravemente infractoras⁹⁹³. Valen para esta serie de Convenios, pues, buena parte de las observaciones que se hicieron al texto del Convenio nacional de Artes Gráficas en aquello que reiteran, y por lo que hace al elenco de faltas muy graves —donde se sitúa la novedad— no se trata, pese a todo, de un listado en exceso original. Únicamente ha de señalarse la introducción generalizada del acoso sexual como infracción muy grave, con tendencia a identificarlo sólo con las “agresiones” con ese contenido, dejando de lado otras conductas menos intensas pero igualmente reconducibles a la noción de acoso. Y lo muy asentada que se encuentra la reincidencia como supuesto sancionable en todos los niveles de gravedad, incluido el máximo, supuestamente generador, en su caso, de despido disciplinario.

Junto a esta corriente de Convenios de factura más clásica, hay otros en los que se registran diferencias del modelo propuesto de muy variada índole, que trataremos de sintetizar. Algún caso aislado se significa por situarse a mitad de camino entre la mera remisión a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o en otra normativa aplicable y la elaboración de un listado propio de faltas. Pero, dentro de estos Convenios monotemáticos, quizás sea el tratamiento de la puntualidad y la asistencia —y sus contrarias— el que más interés reviste, porque es el más abordado: unas veces, para regular sólo la inasistencia, remitiendo la impuntualidad a lo dispuesto en la ley; otras con un intento de regulación más detallada y calibrada, sobre todo en sus efectos económicos.

1.4.3.- Novedades en la regulación del poder disciplinario.

⁹⁹³ La diferencia suele ser por supuesto de redacción, pero también por la traslación al apartado de muy graves de faltas que el Convenio nacional califica de graves, y el añadido o la precisión de otras. Los Convenios citados en la nota anterior comparten todos estos criterios. Como ejemplo, podemos seguir con el Convenio de Recoletos, art. 42: “Faltas muy graves. Serán faltas muy graves las siguientes: 1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo. 2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar. 3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa. 4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo. 5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio. 6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores. 7. Revelar a elementos extraños de la empresa datos de reserva obligada, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. 8. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. 9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa. 10. El acoso sexual. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas. 11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables. 12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad. 13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo. 14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo. 15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.”

En la mayor parte de los Convenios, sin embargo, la originalidad proviene de la introducción de materias sancionables no contempladas como regla general, o en la precisión y cuidado con que esas materias se definen. En este sentido, y en relación con los trabajadores en empresas de prensa, es de notar el cuidado con que en los Convenios se tipifican los comportamientos de cooperación con medios de la competencia o, en general, situarse sin autorización en situación de conflicto de intereses con la empresa. En general se trata de un modo de elaboración de reglas disciplinarias que induce a pensar en un endurecimiento específico en este sector de la prohibición de competencia desleal.

En segundo lugar, es de destacar la presencia progresiva de tipificaciones de conductas relativas al incumplimiento específico de la normativa de prevención de riesgos, que es perceptible, no sólo en la tipificación como un supuesto más de desobediencia –al cabo, esto no sería realmente original—sino por sí misma, por la importancia intrínseca de las normas infringidas, de ahí su cita aparte del resto de las desobediencias.

Ha de destacarse asimismo la generalizada introducción de las conductas de acoso sexual entre los catálogos de faltas, normalmente muy graves. Este es un fenómeno que se ha generalizado en todos los sectores productivos y, en ese sentido, no es una excepción el de artes gráficas. Si acaso son destacables algunos Convenios que tratan de profundizar algo más en la tipificación de un fenómeno muy complejo. Unas veces ello se produce a través de la descripción de figuras asociadas –sobre todo el acoso en puestos de jerarquía-- que desempeñen al efecto una función didáctica. Otras, mediante el establecimiento de una tutela especial del o de la trabajadora denunciante, que sería una forma bastante más eficaz que la anterior de erradicar este tipo de conductas, si no se rodeara de condiciones que la hacen prácticamente inútil⁹⁹⁴.

Finalmente, merece la pena destacar hasta qué punto los Convenios de un sector tan caracterizado como el de artes gráficas y prensa no se ocupan con un mínimo de detalle de la cuestión del uso de las nuevas tecnologías –en especial Internet y el correo electrónico—por los trabajadores en la empresa y en horas de trabajo, siendo como es una cuestión que empieza a suscitar problemas de índole disciplinaria. Hay, sin embargo, un Convenio que merece ser citado, el de la empresa Multiprensa y Más, también el de 2007, como su precedente, que contiene un capítulo dedicado a la “Utilización de correo electrónico e Internet” (el IX actual, el VIII en el anterior), y que, por lo que ahora interesa, extrae sus consecuencias desde la perspectiva del poder disciplinario del empresario⁹⁹⁵.

⁹⁹⁴ Art. 62.c.8 del CC de FNMT-RCM: “en los casos en que, efectivamente, exista hostigamiento sexual, nunca se procederá al traslado forzoso de la persona denunciante”.

⁹⁹⁵ Las reglas al respecto, por su extensión, merecen ser transcritas: “Artículo 64. *Confidencialidad y protección de datos*. Todos los trabajadores de Multiprensa y Más, S.L. deberá respetar las obligaciones establecidas por la Ley de Protección de Datos. Todos los trabajadores, se obligan, durante la prestación de servicios a la Empresa e incluso tras la extinción de su relación laboral, a mantener la más estricta confidencialidad y secreto sobre la información recibida como consecuencia de su relación de prestación de servicios en favor de la misma, así como sobre cualquier otra información generada por su propia actividad. Además, los trabajadores se comprometen a actuar con la debida lealtad y diligencia para no causar daño a los intereses de la Empresa, no sólo en el desarrollo normal de sus deberes, sino en cualquier momento y deberán respetar la normativa interna sobre confidencialidad de todos los datos que puedan obtener tanto de la Empresa, como de terceros que tengan o hayan tenido relación con la misma.

Artículo 65. *Utilización de correo electrónico.* El correo electrónico constituye una herramienta de trabajo facilitada por la Dirección de la Empresa a los empleados con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales. Como consecuencia de lo anterior, se dotará de una dirección de correo electrónico interno a los trabajadores contratados por Multiprensa y Más, S.L. que presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo, siendo facultad de la empresa la organización del mismo y el sistema que deba seguirse, con libertad absoluta para decidir sus condiciones. El correo electrónico interno de la Empresa será un medio, entre otros, de comunicación ordinaria entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores, a salvo de las especificaciones que se realizarán más adelante. Artículo 66. *Normas reguladoras.* La dotación, utilización y control del correo electrónico, las consecuencias y responsabilidades que de ellas se deriven, y demás temas conexos, se regirán por lo dispuesto en el presente capítulo y, en lo no regulado en el mismo, por la legislación que resulte aplicable a cada supuesto concreto. La Dirección y el Comité de Empresa regularán en el futuro cualquier situación o incidencia no contemplada ahora y que haga aconsejable su previsión. De no llegar a un acuerdo, la Empresa podrá regularlas provisionalmente, atendiendo en lo posible las indicaciones que el Comité podrá hacerle llegar mediante el pertinente informe. El uso del correo electrónico de la Compañía para fines personales o ajenos a la actividad de la empresa está prohibido, salvo para aquellos supuestos en que, con carácter urgente, sea necesario enviar un mensaje. En estos últimos supuestos, el mensaje siempre deberá ser breve. Los trabajadores podrán utilizar una cuenta de carácter personal, de manera esporádica y cuando sea necesario, desde el sistema informático de la Compañía, siempre que dicha utilización se realice fuera del horario de trabajo. En este supuesto, los trabajadores no podrán utilizar el nombre y/o marca de la Compañía en los mensajes que remitan, y deberán utilizar sus cuentas de correo personales bajo el principio de buena fe contractual. Como criterio general, siempre que se utilice el sistema informático de la empresa se deberá evitar en el correo electrónico cualquier contenido que vulnere los derechos fundamentales de la persona o que pueda ser constitutivo de falta o delito penal. El correo electrónico se puede utilizar como comunicación interna ordinaria de la Empresa y los trabajadores. Las comunicaciones ordinarias que se realicen por este medio valdrán y serán eficaces transcurridas 72 horas desde la fecha de su envío. Sin perjuicio de lo anterior, las comunicaciones relevantes, tales como: solicitud de permisos, vacaciones, traslados, desplazamientos, despidos, sanciones, viajes de trabajo, etc., se tendrán que comunicar en papel y por escrito, y requerirán la firma de las partes implicadas. Queda en todo caso prohibida la utilización del correo electrónico para el desempeño de cualquier otra actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en Multiprensa y Más, S.L. La utilización del correo electrónico mediante el servidor de la empresa por los representantes de los trabajadores, con el fin de transmitir información relativa a las relaciones de trabajo a los trabajadores de la empresa, está autorizada siempre que (1) se realice fuera de horas de trabajo o utilizando el crédito horario sindical y que (2) la información que se remita no supere 1 mega por envío, e intentando en todo momento no saturar el sistema informático de la empresa. En los supuestos en los que el Comité necesite enviar información relevante a los trabajadores que supere el volumen establecido anteriormente, lo pondrá en conocimiento de la Empresa para que ésta dé su autorización y determine el día y la hora en que se pueda enviar. Asimismo, los miembros del Comité de Empresa podrán durante su crédito de horas sindicales o fuera de su jornada laboral comunicarse a través del correo electrónico de la Empresa con los sindicatos, siempre que las comunicaciones o información que se remitan no supere 1 mega por envío. Estas comunicaciones no deberán perjudicar en ningún momento el sistema informático de la Empresa, por lo que en caso de sobrecarga o problemas informáticos prevalecerá en todo momento el interés y actividad empresariales. Con la finalidad de evitar la sobrecarga del sistema informático la Empresa se reserva el derecho de establecer un límite de espacio disponible en las cuentas de correo, pudiendo restringirse de forma automática el envío y/o recepción de mensajes si el límite se supera.

Artículo 67. *Uso de Internet.* El uso del sistema informático de la empresa para acceder a redes públicas como Internet, grupos de noticias u otras utilidades, se limitará a los temas directamente relacionados con la actividad de la misma y los cometidos del puesto de trabajo del usuario dentro del horario de trabajo. El acceso a Internet con fines personales o ajenos a la actividad de la empresa está prohibido dentro de la jornada de trabajo. Queda estrictamente prohibido el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares, dentro y fuera de la jornada de trabajo, ya que facilita la instalación de utilidades que permiten accesos no autorizados al sistema, además de no tener ninguna relación con la prestación de servicios de los trabajadores de Multiprensa y Más, S.L. En los supuestos en que sea estrictamente necesario por razones de trabajo acceder a debates en tiempo real, se solicitará del inmediato superior la autorización necesaria para ello. Cualquier fichero introducido en el terminal del usuario desde Internet deberá cumplir los requisitos establecidos en estas normas y, en especial, los referidos a la propiedad intelectual e industrial y al control de virus. Especialmente se prohíbe la descarga

1.4.4.- Conclusión: las sanciones y el procedimiento.

Los catálogos de sanciones y el tratamiento procedimental presentan bastantes menos novedades que los de infracciones a los que acabamos de hacer referencia. Suspensiones de empleo y sueldo, inhabilitaciones para el ascenso y amonestaciones verbales o escritas se suceden en los distintos Convenios y en los diversos niveles de

de ficheros con contenidos como juegos, música, imágenes o cualquier material que no sea de trabajo. Se prohíbe la descarga a través de Internet de software de origen desconocido o de propiedad del usuario en los sistemas informáticos de la empresa, salvo que exista autorización previa de algún miembro del departamento de sistemas. La descarga de software sin las licencias oportunas por parte del trabajador está totalmente prohibida, por la responsabilidad que podría acarrear a la empresa dicha descarga. En caso de incumplimiento de las normas anteriores, el usuario aceptará liberar a Multiprensa y Más, S.L. de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños o gastos relacionados con la utilización de cualquier copia no autorizada. Artículo 68. *Equipos informáticos.* Los equipos informáticos son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, por lo que el trabajador los utilizará con la diligencia debida, con el fin de evitar perjuicios derivados del mal uso de los mismos. Los usuarios que dispongan de ordenador portátil, en los supuestos en los que hagan utilización de él fuera de las instalaciones de la Compañía, serán responsables de los mismos, salvo que hayan puesto la diligencia debida para evitar cualquier daño. En caso de robo, hurto, o daños infringidos por terceros el trabajador deberá interponer la correspondiente denuncia lo antes posible. Los usuarios serán asimismo responsables de la seguridad de sus equipos, por lo que, en el momento en que cada trabajador disponga de ordenador propio y contraseñas de seguridad, se comprometen a utilizar las contraseñas necesarias, con el fin de que el equipo informático sea utilizado exclusivamente por el usuario al que haya sido asignado. Artículo 69. *Control empresarial.* Se reconoce la libertad de la Empresa para establecer los mecanismos necesarios para que el sistema informático pueda detectar los portales de Internet visitados, el número de correos y las direcciones a que se han remitido dichos correos desde cada usuario. La Empresa podrá llevar a cabo dichas revisiones, sólo en los siguientes supuestos: a) Cuando existan indicios razonables de que puedan estar cometándose delitos o faltas, bien sean penales, administrativas o laborales, mediante la utilización o a través del correo electrónico o Internet. b) Cuando existan indicios razonables de abuso o utilización indebida de los correos, la dirección de correo electrónico o de Internet. c) Cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acoso u otro tipo de perjuicios causados mediante el correo electrónico a compañeros, subordinados, clientes, proveedores, asesores o personas estrechamente vinculadas a la empresa por cualquier título. En los supuestos anteriormente descritos, la Empresa también podrá revisar los mensajes que se hayan remitido utilizando el sistema informático de la empresa desde el correo personal del trabajador, cumpliendo los requisitos legales que se exijan en cada momento. Las revisiones del correo electrónico, así como de la terminal del usuario que vayan a realizarse se comunicarán al trabajador afectado antes de su realización, informándole de su derecho a estar presente en las mismas. No obstante, toda la información que se contenga en el servidor de red, salvo el contenido de los correos electrónicos de carácter personal, será propiedad de la Empresa y ésta podrá revisarla en cualquier momento. Las revisiones del correo electrónico se llevarán cabo en presencia de un representante de los trabajadores legalmente elegido o de algún compañero en caso de no existir representación de los trabajadores en el concreto centro de trabajo, y con respeto a la dignidad del usuario. Se levantará un acta de la revisión. Artículo 70. *Virus.* Todos los empleados de Multiprensa y Más, S.L. deberán desarrollar la diligencia debida en orden a evitar la introducción de virus en los equipos informáticos de la empresa. En caso de riesgo deberán dirigirse a los responsables de los sistemas y seguir sus instrucciones. En aras a evitar la entrada de virus informáticos, la Empresa recordará o dará instrucciones cuando sea necesario sobre cómo actuar ante la sospecha de riesgo de entrada de virus. Artículo 71. *Extinción del contrato de trabajo* Al cesar en la Empresa por extinción del contrato de trabajo, se presumirá que los archivos que se reciban en la terminal del empleado que cesa, o que estén almacenados en la misma, son de uso profesional, por lo que la empresa tendrá libertad para su revisión o eliminación. Los recibos de finiquito incorporarán una previsión a este respecto autorizando a la empresa a almacenar, registrar o destruir todos los archivos

que estén almacenados en el terminal del trabajador. El trabajador, a la firma de su recibo de finiquito, deberá comunicar a la Empresa las contraseñas que tuviera de la terminal que se le hubiese asignado, ya que éstos son propiedad de la empresa. En ningún caso se producirá responsabilidad de la empresa ni obligación alguna de comunicar los contenidos de los correos que puedan recibirse con posterioridad al cese.”

gravedad con tan uniformidad que se excusa su cita. Por lo que hace al procedimiento, no es normal que se superen los requerimientos legales en relación con determinados tipos de trabajadores protegidos, y tampoco se prevén extensiones de estos elementos formales a trabajadores no representantes o no sindicados. Los expedientes disciplinarios no es que se omitan, al contrario, existen algunos ejemplos sumamente detallados⁹⁹⁶, pero no son, desde luego, el modelo dominante.

2.- NEGOCIACIÓN SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN EL SECTOR DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN.

2.1.- Introducción.

Los convenios colectivos tanto sectoriales, cualquiera que sea su ámbito, como los de empresa de pastas, papel y cartón, en relación con el régimen disciplinario, se caracterizan por su mimetismo. Entendido éste desde una doble consideración. De un lado, como se verá a continuación, no presentan grandes novedades con respecto a épocas precedentes de nuestra negociación colectiva. Ello se hace especialmente visible en aspectos de tanta significación como conductas nuevas, o no tan nuevas, que están teniendo una repercusión, en nuestros días, inusitada en el medio ambiente laboral. Y de otro lado, no existen grandes diferencias entre los distintos convenios. En términos generales, se puede afirmar que los de ámbito inferior siguen con bastante fidelidad el régimen de faltas y sanciones contemplado en el convenio estatal. Tanto es así, que son muchas las disposiciones y preceptos convencionales, que se limitan a realizar una remisión *in extenso* al mencionado acuerdo nacional.

Dos aspectos, antes de entrar en el análisis pormenorizado de esos pactos colectivos, requieren una llamada de atención.

En primer lugar, hay que adicionar a ese indicado mimetismo la pobreza de contenidos. No tanto, que también, referido a la enumeración de faltas y sanciones como a la inexistencia de procedimiento sancionador. Exceptuando algunas exigencias de forma que, en la mayoría de las ocasiones, no son más que meras transcripciones legales, no existe procedimiento; con todas las deficiencias –o, si se quiere, en sentido contrario, discrecionalidad- que ello puede suscitar de cara a la imposición de la correspondiente sanción.

En segundo lugar, resulta especialmente curiosa la significación concedida por los signatarios de estos acuerdos a las faltas de puntualidad. Esto es, la casi totalidad de los convenios colectivos, que llevan a cabo algún tipo de regulación del régimen disciplinario excluyen, expresamente, del catálogo de faltas a las de puntualidad, y le dan una regulación independiente. Estos preceptos convencionales ponen de manifiesto, seguramente, la importancia que tiene para los procesos productivos en este sector el llamado régimen de trabajo non-stop.

2.2.- La negociación sectorial estatal sobre régimen disciplinario.

⁹⁹⁶ Es de citar el CC de la FNMT, art. 63, monográficamente dedicado a este tema.

El Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón, en su Capítulo 22 actual (anterior Anexo II) y a lo largo de ocho artículos, regula el régimen disciplinario. Acogiendo la clásica estructura de enumeración de faltas, sanciones y prescripción de las primeras para finalizar con la derogación de “*los capítulos correspondientes a faltas y sanciones de los Reglamentos de Régimen Interior y sustituidos por el presente anexo*” –art. 22.8-. De este modo, el análisis de esta materia queda circunscrito, a nivel nacional, al Convenio estatal.

A diferencia de la regulación del Convenio Nacional de Artes Gráficas y al igual que los Convenios nacionales de Prensa Diaria y de Prensa no Diaria, en el sector de pastas, papel y cartón no se da inicio a este capítulo con la regulación del reverso del poder sancionador del empleador; esto es, la facultad de premiar determinados comportamientos de los trabajadores. Por lo que se aborda, sin más, la enumeración de faltas que, como es costumbre en la negociación colectiva española, se acomete diferenciando en función de la gravedad de las mismas o, siguiendo la terminología convencional, “*a su importancia o transcendencia*” –art.22.1-. De la enumeración de faltas leves, se quiere llamar la atención sobre dos datos. En primer lugar, que muchas de ellas, en su propia definición, contienen la imprescindible referencia a su importancia. Quiere ello decir que determinados comportamientos de los trabajadores sólo serán sancionables, con este tipo de faltas, si se encuentran, por así decirlo, dentro de la gradación, en la perturbación mínima para la empresa o para el clima laboral. Buena prueba de ello son expresiones como “*que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado*”, “*pequeños descuidos*”, etc. Sin embargo, este tipo de expresiones puede introducir un cierto elemento de subjetividad en la apreciación de la falta, en cuya corrección será determinante que la decisión empresarial se someta al criterio, principalmente, de los representantes de los trabajadores. Máxime cuando alguna de estas faltas pueden llegar a convertirse en graves atendiendo a ese factor de repercusión o alteración. Significativa, a estos efectos, es que “*las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral*” pueda ser una falta grave cuando de ellas “*se deriva perjuicio grave*”.

En segundo lugar, que algunas de las faltas leves contempladas en el art.22. 2 encierran comportamientos correctos del trabajador que, en cambio, son sancionables desde el instante en que no gozan de la autorización o aceptación de la empresa como sería “*montar en vehículos de la empresa sin autorización*”. Sin perjuicio de que las consideraciones realizadas en los párrafos precedentes son en gran medida atribuibles a las faltas graves se quiere destacar, en relación con estas últimas, y así entrar ya en ellas, que su mayor gravedad se justifica, normalmente, en la mayor afectación que para el proceso productivo tienen los comportamientos descritos en el oportuno catálogo.

Es más, ciertas faltas, en su redacción, se acompañan de términos, que resaltan la intencionalidad del trabajador. Es el caso, entre otros, de “*la ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los Seguros Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial*”. Así, la demora en la comunicación de estos datos se presume por los firmantes del convenio como un comportamiento que no denota ningún tipo de maldad en el trabajador –de hecho, se configura como una falta leve-; mientras que la ocultación del dato sí va acompañada de ese carácter malicioso. En otros casos, las faltas graves no son más que atenuaciones de faltas muy graves que, incluso, podrían dar lugar al despido. En este sentido, el art. 22.3 preceptúa como falta grave “*la embriaguez o toxicomanía en el*

trabajo”. Sólo la habitualidad la aparta de las faltas muy graves; y que por lógica se van a tratar en tercer lugar.

Con respecto a éstas, cabe indicar que, muchas de ellas, no son más que, en unos casos, versiones atenuadas de los motivos de despido disciplinario contenidos en el art. 54 del ET, y, en otros, variantes de esos mismos motivos. Si en las faltas graves se decía que cabía apreciar una intencionalidad del trabajador cuando dicha intencionalidad supone, en definitiva, una actuación, normalmente, “*de mala fe*”, la falta grave pasa a ser considerada como muy grave.

Tanto las faltas graves como las muy graves pueden ser, simplemente y con todo, resultado de la comisión por el trabajador de varias faltas del nivel inferior. Así pues, “*la reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses*” convierte la falta en grave; mientras que esa misma conducta pero de faltas graves, y en un plazo de seis meses, la convierte en muy grave. Esta reiteración, por consiguiente, es muestra de la ineluctable intensidad, que gradúa a las faltas de los trabajadores.

Las peculiaridades de la actividad productiva en este sector de la producción obligan a que el régimen de trabajo deba realizarse, en determinadas instalaciones, todos los días del año y las 24 horas del día; y ello, como dice el propio Convenio Estatal, “*con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos*” –art. 9.3.1-. En efecto, se trata del llamado trabajo en régimen continuado o non stop, con el que se garantiza “*el sistema de producción de los trabajadores que sirven las instalaciones productivas de la factoría necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas*” –art. 9.3.2-. Siendo ello así, no resulta extraño que los firmantes del Convenio hayan concedido un tratamiento separado a las faltas de puntualidad, lo que se ha llevado a cabo en el correspondiente precepto –art.22.5 -. Es más, se realiza una detallada y minuciosa regulación de esta falta; hasta tal extremo que, dependiendo de los minutos de retraso y de su reiteración en el tiempo, se aplica la oportuna sanción. Tal precisión es lógica si se tiene en cuenta que un retraso que, en muchos otros trabajos, en los que no esté implantado este sistema non stop, puede no significar nada para el proceso productivo; en estos otros, puede suponer un entorpecimiento importante para el desarrollo de la actividad o, en el menor de los casos, su paralización. Se empieza a computar el retraso a partir de los 10 minutos dentro del margen temporal de un mes; de tal modo que cuando se produzca dicho retraso “*en la incorporación al puesto de trabajo*” y se repita tres veces en ese margen temporal a contar desde la comisión de la primera falta, se sancionará con una amonestación por escrito. Si se siguen produciendo en ese mes, y hasta el límite de las 7 faltas, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo por 1 día; y desde la octava en adelante, siempre en el plazo del mes, llevará a que se considere falta leve. En las mismas condiciones descritas, pero siendo un retraso de más de 10 minutos pero de menos de 30, la sanción será suspensión de empleo y sueldo por 2 días; y a partir de la cuarta, falta grave. Ahora bien, se limita las sanciones a imponer en este supuesto, ya que sólo cabrá, entre las que se mencionarán más tarde, aplicar la suspensión de empleo y sueldo con el límite de 15 días. Por último, si el retraso, en las mismas condiciones, es de una duración superior a los 30 minutos “*y se repite dos veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día*”. La tercera falta de este tipo ampliará la suspensión a 4 días y de la quinta en adelante, se considerará “*falta muy grave*” siendo sancionada “*como tal*”.

La consideración de estas faltas de puntualidad como faltas no subsumibles en el tratamiento ordinario es tal que incluso se indica que “*no tendrán ninguna repercusión en el régimen de incidencias y/o reiteración de cualquier otra falta*”.

Como es de esperar, en cumplimiento de la legislación vigente, las sanciones se establecen en función de la gravedad de la/s falta/s cometida/s. No existe, quizás no sea posible, ninguna novedad en el elenco de sanciones, puesto que éstas responden a los esquemas clásicos de amonestación verbal y escrita, suspensión de empleo y sueldo, inhabilitación temporal para pasar a categoría superior y, por último y como sanción máxima, el despido. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de que se remita el asunto a los órganos jurisdiccionales en el caso de que la falta sea constitutiva de una acción punible o, en su caso, “*de dar cuenta a la autoridad gubernativa*”. Tampoco sufre variaciones el tema de la prescripción de las faltas que, sin más, se remite a “*las disposiciones legales vigentes*” (art. 22.7).

Por la continuidad que manifiesta este Convenio, resulta llamativo que no haga ningún tipo de regulación de un tema que suele tener cierto predicamento en nuestra negociación colectiva. Se está aludiendo a la posibilidad de que la comisión de faltas se traduzca en la anotación de la misma en el expediente del trabajador como una medida más de penalizar su comportamiento por las consecuencias que dicha anotación pueda tener, fundamentalmente, en su promoción profesional.

Al igual que esas anotaciones, el procedimiento sancionador brilla por su ausencia en este Convenio de Pastas, Papel y Cartón. En una primera aproximación, puede decirse que la única referencia, no a un procedimiento sancionador, sino al establecimiento de exigencias de forma, con las que procedimentalizar el poder sancionador del empleador, queda reducida a la necesaria comunicación, por escrito, al trabajador de la suspensión de empleo y sueldo ante faltas leves; así como las sanciones por faltas graves y muy graves. Sin embargo, como es por todos sabido, el art. 58.2 del ET ya contiene esta última exigencia; es más, detalla la necesidad de que en dicha comunicación se haga constar “*la fecha y los hechos que*” motivan la sanción. Ahora bien, una lectura más pausada del Convenio permite descubrir otras exigencias de forma que, se insiste, sin conformar un auténtico procedimiento negociador compelen al empleador a adoptar una serie de medidas previas a la imposición de la sanción. Lo que ocurre es que tales medidas no son indiscriminadas; esto es, se diseñan sólo para los casos de concretas y puntuales faltas. Exactamente, el abuso de autoridad y faltas de puntualidad.

2.3.- La negociación en convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal.

Al igual que sucede en el sector de las artes gráficas, en el de pastas, papel y cartón no proliferan los convenios provinciales ni los autonómicos; en realidad sólo existe el Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa, cuyo art. 74 regula el régimen disciplinario. Sólo se van a indicar las divergencias, escasas eso sí, entre ambos acuerdos colectivos. Puede decirse que existen dos de menor trascendencia y otras, con las que cubrir una de las lagunas advertidas en el estudio del Convenio Nacional. Empezando por estas últimas, este Convenio Provincial sí contempla la posibilidad de que las faltas cometidas por los trabajadores sean anotadas en sus respectivos expedientes. *Sensu contrario* y siguiendo las directrices habituales, el paso

del tiempo permitirá la cancelación de tales anotaciones. Conforme al art. 63 de este Convenio, dicha cancelación operará de cumplirse un doble requisito. Por un lado, el paso del tiempo, y, por otro, “no haber cometido ninguna falta que pueda ser objeto de sanción durante los períodos” fijados en este precepto, es decir, 6 meses para las faltas leves, 12 meses para las graves y 24 meses para las muy graves.

En cuanto a los requisitos de forma, se exige la información a la representación unitaria de la imposición de las correspondientes sanciones. En este caso, el art. 63 del Convenio amplía el tenor legal –art. 64.7 del ET- al extender dicha comunicación cuando se cometan faltas graves y muy graves “o por reincidencia en faltas leves”. Añadiendo, además, que si no resulta imprescindible, a juicio de la empresa, la imposición inmediata de la sanción, “ésta no se impondrá antes de cuarenta y ocho horas de haberlo comunicado” a la representación unitaria. De este modo, se está asegurando la posibilidad de que comités de empresa o delegados de personal puedan adoptar las medidas pertinentes en defensa de los trabajadores.

Ambas exigencias formales, según el art. 67 del Convenio, son extensibles a los Delegados Sindicales siempre que las medidas disciplinarias “afecten a un afiliado/a a su Sección Sindical”. Se anunciaba la existencia de otras dos diferencias. Una de ellas es la desaparición de la referencia a que los actos constitutivos de las faltas puedan ser comunicados a la autoridad gubernativa dejando sólo la remisión a los órganos jurisdiccionales. Y la otra es que a lo largo de todo el art. 74, como en el resto del articulado del Convenio, siempre se hace expresa mención a la dicotomía trabajador/trabajadora. Indudablemente, una medida nítidamente dirigida a garantizar la igualdad de toda la plantilla de las empresas.

2.4.- La negociación en los convenios de empresa.

En principio, hay que partir de un doble presupuesto. Por un lado, que no es nada elevado el número de convenios de empresa pertenecientes al sector de pastas, papel y cartón; y por otro, que no son especialmente novedosos en relación con el tema del régimen disciplinario. Pocos presentan algún tipo de variación con respecto al esquema y regulación del Convenio Nacional, ya sea remitiendo a lo en él dispuesto al respecto; ya sea omitiendo toda regulación, introduciéndose el régimen del Convenio estatal por la vía de su declarado carácter supletorio.

CAPÍTULO XIII: EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1. INTRODUCCIÓN

Ni que decir tiene que el margen de maniobrabilidad concedido por la norma legal a los interlocutores sociales en materia de extinción del contrato no es particularmente amplio. Sin embargo, no por ello, se puede justificar la desatención que, en términos generales, realizan los convenios del sector del papel y del sector de las artes gráficas en torno a esta materia. Ni cuantitativa ni cualitativamente son significativas las referencias convencionales⁹⁹⁷ que, en la mayoría de las ocasiones, se limitan a tratar, y tampoco con demasiada profundidad, una de las causas de extinción, o sea, la dimisión del trabajador. Así se está desatendiendo, en términos generales, recomendaciones legales, de tal importancia, como el art. 85.2 del ET al promover que en la negociación colectiva se articulen “*procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos*”.

Por otro lado, hay que llamar la atención sobre el dato de que una de las causas de extinción que, por la extinta Disposición Adicional XII del ET, encontraba cierta

⁹⁹⁷ Suficientemente ilustrativo de ello es el art. 32 del Convenio de La Voz de Galicia, SA cuando afirma que “*los contratos de trabajo celebrados entre la empresa y su personal se extinguirán por las causas consignadas válidamente en la Sección cuarta del Capítulo III (artículos 49 a 54, ambos inclusive) del vigente Estatuto de los Trabajadores*”.

acogida en los convenios colectivos como era la jubilación del trabajador, en cuanto actuaba como medida de fomento del empleo, puede que se vea resentida si los negociadores no apuestan decididamente por seguir incluyéndola en sus acuerdos por considerar, entre otros motivos, que lo necesario, en cambio, es adoptar medidas que favorezcan, debido al envejecimiento de la población, la prolongación de la vida activa.

Aunque aspectos puntuales puedan diferir entre los dos sectores de la producción analizados en esta obra; de nuevo se está ante un capítulo, en el que el tratamiento unitario de ambos sectores no afecta, en absoluto, al desarrollo argumental y tampoco a las conclusiones, que puedan ser extraídas.

2.- DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

Como se ha anticipado, la dimisión del trabajador es casi la única causa de extinción del contrato que encuentra reflejo en los convenios colectivos. Sin embargo, su regulación se mueve dentro de esa tónica continuista de la negociación colectiva española en general, y de los convenios colectivos del sector de las artes gráficas y del papel en particular. Pero a ello cabe añadir que este continuismo además se caracteriza por la pobreza de los contenidos convencionales. Siendo así, no es llamativo que estos convenios colectivos se centren, como se ha hecho siempre, fundamentalmente, en el plazo de preaviso del cese del trabajador. De este modo se integra el art. 49.1.d) del ET, que remite dicho plazo al convenio o, en su caso, a la costumbre del lugar. En contra de esta tendencia integradora, resulta sorprendente que haya cláusulas convencionales, como el art. 9 del Convenio de Editora Balear, SA, que afirma que *“todo trabajador que desee rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo por escrito con la antelación fijada en la legislación vigente”*. Expresiones de esta naturaleza ponen de manifiesto, una vez más, la imperfección de nuestros convenios colectivos, ya que, de no existir costumbre, quedará totalmente vacío de contenido el precepto de este convenio, con las consecuencias que ello genera, en este caso, para ese posible cese del trabajador.

Afortunadamente, curiosidades convencionales de este tipo no abundan en los sectores de pastas, papel y cartón y artes gráficas. Por contra, la mayoría de los convenios en estos sectores regulan esta materia; sin que tal regulación, en líneas generales, esté condicionada por la rama de actividad. De tal modo que, indistintamente, los convenios de estos sectores se pueden agrupar en dos grandes bloques.

Por un lado, aquellos que fijan distintos plazos de preaviso en función de la categoría del trabajador. A partir de ahí la variedad de plazos es enorme yendo de 7 días como mínimo a 3 meses como máximo⁹⁹⁸. Y por otro lado, los que establecen un mismo

⁹⁹⁸ Por el sector de artes gráficas, los arts. 6.4.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares –técnicos, administrativos, personal de informática y comercial, 1 mes; resto del personal, 15 días y personal no cualificado y en formación laboral, 7 días-; 20 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra –recoge los mismos plazos del anterior-; 41 del Convenio Estatal de Prensa Diaria –grupos 1 y 2, 1 mes; grupos 3 y 4, 15 días, resto del personal, 7 días-; 6.5.3 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales –técnicos, 2 meses; administrativos, personal de informática y comercial, 1 mes; resto del personal, 15 días y personal no cualificado y en formación laboral, 15 días-; 32 del Convenio de La Voz de Galicia, SA -8 días para el personal no cualificado, y 30 para técnicos, administrativos, personal de servicios y personal de redacción-; 24 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) –Jefes de Área, Jefes de Departamento, Jefes de Negociado y Jefes

plazo para todos los trabajadores de la empresa. En este último caso, lo normal, en ambos sectores y de forma más equilibrada entre ambos, es que se trate de un plazo de quince⁹⁹⁹ -en este supuesto, no suele ser infrecuente que los convenios de artes gráficas estipulen que el plazo sólo operará de haber tenido el contrato una duración “igual o superior a doce meses”¹⁰⁰⁰, “superior a seis meses”¹⁰⁰¹ o “superior a un año”¹⁰⁰²-veinte¹⁰⁰³ o treinta¹⁰⁰⁴ días.

Sea cual sea el plazo de preaviso, muchos convenios exigen la forma escrita¹⁰⁰⁵, lo que resulta coherente con la necesidad de dejar constancia del cese del trabajador.

de Sección, 1 mes; el resto del personal, 15 días-; 21 del Convenio del Diario EL País, SL -30 días para los redactores, jefes de servicio, jefes de sección, técnicos titulados y/o asimilados; 15 días para los restantes trabajadores-; 58 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria -personal técnico titulado, 1 mes y resto del personal, 15 días-; 7.3 del Convenio Gallego de Editoriales -técnicos, personal administrativo y comercial, 1 mes y resto del personal 15 días-; 22 del Convenio del Diario ABC Sevilla, SL -técnicos y jefes, 1 mes y resto del personal, 15 días-; 19 del Convenio de Multiprensa, y más, SL -Grupo 0, 1 y 2, 30 días; el resto de trabajadores, 15 días-; 13 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA -técnicos y administrativos, 1 mes; el resto del personal, 15 días-; 25 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA -personal no cualificado, 15 días; personal administrativo, 1 mes y jefes técnicos titulados o no, 3 meses-; y 25 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA -15 días para las categorías que tienen asignado un período de prueba entre 15 días y 1 mes; 30 días para las que tienen un período de prueba de 1 mes-. Mientras que por el sector del papel y por todos, el art. 19 del Convenio de la empresa Daniel Aguiló Panisello, SA -Técnicos titulados, 2 meses; técnicos no titulados, 1 mes; jefes o titulados administrativos, 1 mes; administrativos, 1 mes y operarios, 7 días-.

⁹⁹⁹ Resulta bastante más equilibrado el número de convenios entre artes gráficas y papel en relación con la concesión de un mismo plazo, exactamente de 15 días, para que el trabajador preavise su cese. En el sector del papel se puede destacar los arts. 6.18 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 38 del Convenio de Guipúzcoa de Pastas, Papel y Cartón; y en el ámbito empresarial, art. 53 del Convenio de SarríoPapel y Celulosa, SA. En el sector de las artes gráficas, los arts. 32 del Convenio de Ediciones B, SA; 9 del Convenio de Foro de Formación y Ediciones, SA -éste excluye del plazo los “*contratos por obra y servicio que se registrará [n] por lo dispuesto en la Ley*”-; 17 del Convenio de Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones, SL; 20 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros -excluye de este preaviso, el período de prueba y el de vencimiento del contrato-; 16 del Convenio del Diario AS, SL; 28 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU y 44 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL.

¹⁰⁰⁰ 34 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA.

¹⁰⁰¹ Art. 20 del Convenio El Comercio, SA.

¹⁰⁰² Art. 18 del Convenio de Editorial La Capital, SL.

¹⁰⁰³ Proporcionalmente, este plazo de preaviso es el que menor incidencia tiene en la negociación colectiva de estos sectores de la producción; por todos, art. 15 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA.

¹⁰⁰⁴ Preceptos, todos ellos, del sector de las artes gráficas, 48 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA; 51 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA o 18 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA -un mes-.

¹⁰⁰⁵ Entre otros, arts. 6.4.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 41 del Convenio Estatal de Prensa Diaria; 22 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; 20 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros -afirma que la empresa deberá acusar recibo de la comunicación escrita del cese-; 7.3 del Convenio Gallego de Editoriales; 6.5.3 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; 17 del Convenio de Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, SL; 22 del Convenio del Diario ABC Sevilla, SL; 9 del Convenio de Editora Balear, SA y 44 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL. Por parte del sector del papel, art. 39 del Convenio de pastas, papel y cartón de Guipúzcoa.

Escrito que, según los casos, será entregado, sin matización alguna, a la empresa y, en otros, se precisa que al departamento de recursos humanos o al superior jerárquico. Incluso algún convenio concede a ese superior la opción de dispensar al trabajador del cumplimiento del plazo de preaviso¹⁰⁰⁶.

No obstante, hay que llamar la atención sobre el porcentaje nada despreciable de convenios colectivos que van más allá de la mera indicación de la forma y plazo de preaviso llegando a instituir una indemnización a favor de la empresa para el supuesto de incumplimiento del correspondiente plazo de preaviso por parte del trabajador. Indemnización consistente, en la mayoría de los convenios, en el descuento en la liquidación del trabajador de un día de salario por cada día de retraso. Y ello se aprecia tanto en el sector del papel¹⁰⁰⁷ como en el sector de las artes gráficas¹⁰⁰⁸.

En un menor número de casos, los firmantes de los acuerdos –principalmente del sector de las artes gráficas- hacen recaer la sanción económica exclusivamente en las partes proporcionales de pagas extraordinarias –incluida, en algunos casos, la de beneficios- y vacaciones no disfrutadas¹⁰⁰⁹ o bien sólo las pagas extraordinarias¹⁰¹⁰; mientras que otros añaden a estos conceptos, “*las horas extraordinarias y festividades no compensadas que en ese momento estén devengadas*”¹⁰¹¹.

En efecto, el plazo de preaviso se justifica, de un lado, en el hecho de que el empleador pueda iniciar la búsqueda de un trabajador que sustituya al que cesa en la empresa, y puesto que la complejidad de la búsqueda aumenta a medida que lo hace la cualificación del trabajador; de ahí que los plazos se amplíen, habitualmente, conforme a ésta.

De otro lado, este plazo de preaviso se justifica en el dato de que con él se concede a la empresa el tiempo suficiente para que prepare y, en su momento, ponga a disposición del trabajador la correspondiente liquidación, lo que habitualmente se exige que sea el mismo día del cese¹⁰¹². En algunas ocasiones esta justificación no parece ser

¹⁰⁰⁶ En el art. 25 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA se puede leer que “*el jefe inmediato podrá dispensar o no los plazos de preaviso*” o en el art. 21 del Convenio de Diario El País, SL, en el que se dice que “*la Dirección de Recursos Humanos podrá dispensar o no de los plazos anteriormente reseñados, en función de las circunstancias*”.

¹⁰⁰⁷ Arts. 6.18 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 38 del Convenio de Guipúzcoa de Pastas, Papel y Cartón y 53 del Convenio de Sarriopapel y Celulosa, SA.

¹⁰⁰⁸ Arts. 6.4.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 58 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; 41 del Convenio Estatal de Prensa Diaria; 22 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; 7.3 del Convenio Gallego de Editoriales; 40 del Convenio de Edicosma, SA; 13 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 32 del Convenio de Ediciones B, SA; 9 del Convenio de Foro de Formación y Ediciones, SL; 25 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA; 44 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL y 18 del Convenio de Multiprensa y más, SL.

¹⁰⁰⁹ Arts. 16 del Convenio del Diario AS, SL; 21 del Convenio del Diario El País, SA; 25 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA y 18 del Convenio de Editorial La Capital, SL.

¹⁰¹⁰ Art. 20 del Convenio de El Comercio, SA.

¹⁰¹¹ Art. 51 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA.

¹⁰¹² No son pocos los convenios, en los sectores de la producción estudiados que, de diferentes formas, vienen a indicar que “*la empresa estará obligada a la liquidación al trabajador el mismo día en que cesa en su relación laboral*”. Es el tenor del art. 28 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU. En este

la acertada, puesto que, pese al preaviso, se le otorga a la empresa un plazo superior para presentar la liquidación al trabajador; normalmente “los quince días siguientes al del cese”¹⁰¹³.

Siendo así, no es de extrañar que algunos convenios contemplen una indemnización, en este caso como es natural a favor del trabajador, cuando el empleador incumpla esa indicada obligación de poner a disposición del trabajador, en la fecha del cese, la liquidación de haberes. En esta ocasión, la indemnización asciende, igualmente, a un día de salario por cada día de retraso¹⁰¹⁴ con el límite del plazo de preaviso. Este límite es más propio y característico de los convenios del sector de artes gráficas; mientras que los del sector del papel no suelen establecer este u otro límite¹⁰¹⁵.

En el momento de hacerse efectivo el cese, hay convenios que compelen al trabajador a la devolución de todos aquellos instrumentos y materiales de la empresa, que puedan estar en su posesión y, de no hacerse, su valor será descontado de la oportuna liquidación del trabajador¹⁰¹⁶.

3.- LA JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR

Pese a la derogación de la conocida Disposición Adicional XII; los convenios colectivos pueden incorporar –y de hecho, así lo hacen- la jubilación obligatoria como causa de extinción del contrato. Ahora bien, esta posibilidad debe realizarse preservando las exigencias manifestadas, y por todos conocidas, de nuestro Tribunal Constitucional. Esto es, que el trabajador, posible jubilado, cumpla los requisitos legales para poder acceder a la correspondiente pensión de jubilación y, segundo y muy importante, que su jubilación, como medida de fomento del empleo, conlleve la contratación de un trabajador desempleado. Estas exigencias se recogen, entre otros, en el Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares –art. 6.4.7-; así como en sus ámbitos inferiores¹⁰¹⁷.

misma dirección, entre otros, arts. 58 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; 15 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA; 32 del Convenio de Ediciones B., SA o 18 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; y por el sector del papel y con igual tenor, arts. 6.18 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón y 38 del Convenio de pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa.

¹⁰¹³ Arts. 34 del Convenio de Zeroa Multimedia, SA.

¹⁰¹⁴ Arts. 6.4.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 22 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; 7.3 del Convenio Gallego de Editoriales ó 6.5.3 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales.

¹⁰¹⁵ Art. 6.18 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 38 del Convenio de Guipúzcoa de Pastas, Papel y Cartón y art. 53 del Convenio de Papel y Celulosas, SA.

¹⁰¹⁶ El art. 16 del Convenio del Diario AS, SL afirma que “en el momento de la liquidación el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la Empresa, así como el carné profesional, el teléfono móvil, la tarjeta de control y las llaves de acceso al aparcamiento y despacho –si los hubiera- que le hayan sido entregadas por la Sociedad. En caso de pérdida o no devolución, la Empresa estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de estos utensilios”.

¹⁰¹⁷ En esta dirección, los arts. Art. 7.6 del Convenio Gallego de Editoriales y 48 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros. En el ámbito empresarial, arts. 39 del Convenio de El Comercio, SA; 24 del Convenio del Diario El País, SL o 47 del Convenio de la Editorial La Capital, SL.

Aunque lo habitual es que se circunscriba al requisito de haber cubierto los períodos necesarios de cotización. Por su parte, en el sector de pastas, papel y cartón es bastante más difícil encontrar referencias a esta modalidad de jubilación.

Volviendo, por consiguiente, al sector de las artes gráficas, merece algún detenimiento los términos, en el caso de que existan, lo que desgraciadamente no siempre ocurre, de la exigencia de política de empleo que es la contratación de un desempleado¹⁰¹⁸. En este sentido, el mencionado precepto del Convenio Nacional de Artes Gráficas estipula, junto a otros condicionamientos, que la empresa podrá, entre el abanico de modalidades contractuales y excluido el contrato a tiempo parcial, elegir cualquiera de ellos. En contra, algún convenio puntual limita esa posibilidad a que la empresa celebre el mismo contrato que tuviese el trabajador jubilado¹⁰¹⁹. Otros condicionamientos contenidos en este Convenio son que la duración del contrato deberá ser, como mínimo, de un año –tanto es así, que el despido del trabajador antes de la finalización de ese período de tiempo obliga a la empresa, en el plazo de quince días, a volver a contratar a otro desempleado-, y, por último, que la jubilación y la contratación deben realizarse en el tiempo máximo de un mes.

Esta obligación de contratación sólo queda excepcionada, en el precepto del Convenio Estatal de Artes Gráficas, cuando sea el trabajador, con derecho a jubilarse, de acuerdo a lo preceptuado en la norma legal, el que solicite la oportuna jubilación; y así lo comunique a la empresa. No obstante, hay convenios que ni tan siquiera consideran la opción de la jubilación como medida de empleo pasando, sin más, a conceder la posibilidad de la jubilación al trabajador¹⁰²⁰ y, *sensu contrario*, descartando cualquier contratación.

Por su parte, la jubilación anticipada también ha sido recepcionada por los negociadores, principalmente, del sector de artes gráficas¹⁰²¹. En concreto, la posibilidad del trabajador de jubilarse a los 64 años “*con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985*”¹⁰²².

¹⁰¹⁸ Así, el art. 57 del Convenio de Multiprensa y más, SL afirma que “*a estos efectos, la empresa una vez que se produzca la jubilación obligatoria de uno de sus trabajadores, estudiará la estabilidad del empleo y/o la calidad del mismo. En consecuencia, realizará alguna de las siguientes acciones, a su elección: a) Progresión de nivel dentro del grupo o cambio de grupo de algún trabajador que se encuentre de alta en la empresa en el momento de producirse la jubilación, sea cual sea el grupo o nivel de que se trate; b) la transformación de un contrato temporal en indefinido por cada trabajador que se jubile y c) procederá a una nueva contratación, bien temporal bien indefinida, con un trabajador que sea demandante de empleo*”, con lo que la contratación se presenta, simplemente, como una opción más –eso sí, al mismo nivel, que la lucha contra la temporalidad-. En términos similares, se expresa el art. 17 del Convenio del Diario AS, SL.

¹⁰¹⁹ Art. 64 del Convenio de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

¹⁰²⁰ Por todos, art. 24 del Convenio del Diario El País, SA.

¹⁰²¹ De acuerdo con el art. 39 del Convenio de El Comercio, SA, las partes examinarán las consecuencias que para el empleo pudiera tener instaurar la jubilación a los 60 años pero “*con el 100% de los emolumentos percibidos por los trabajadores*”.

¹⁰²² Arts. 6.4.6 del Convenio Estatal de Artes Gráficas, manipulado de papel, manipulado de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 82 del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; 7.5 del Convenio Gallego de Editoriales; por los convenios de empresa, art. 56 del Convenio de Multiprensa y más, SL. Igualmente, y por todos los del sector del papel, el art. 19.2 del Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón.

En relación con la jubilación anticipada, se contempla, de un lado, en algún convenio colectivo la posibilidad de que intervenga la comisión paritaria, en aquellos supuestos en los que la necesaria sustitución del trabajador provoque un perjuicio a la empresa. De no resolver esta comisión, se entiende que “*no es procedente la desvinculación solicitada*”¹⁰²³. De otro, algunas reglas sobre la contratación del nuevo trabajador como, por ejemplo, la duración del contrato –un año¹⁰²⁴ o “*hasta que el sustituido alcance la edad de 65 años*”¹⁰²⁵-. Y para terminar, la concesión al trabajador jubilado de una indemnización o “*paga consistente en una mensualidad*”¹⁰²⁶.

La jubilación parcial encuentra una bastante menor acogida en los convenios colectivos de estos sectores de la producción¹⁰²⁷. Y cuando lo hace es, principalmente, para disponer una serie de pautas en torno al necesario contrato de relevo. Así, se pactan compromisos, por parte de la empresa, de conceder la jubilación parcial a determinados trabajadores; en concreto, a los que tengan 60 años. Con respecto al contrato de relevo, el compromiso de contratar a trabajadores que hayan estado vinculados temporalmente con la empresa, de forma directa o mediante Empresas de Trabajo Temporal; y serán estos trabajadores, los que tengan preferencia para ocupar un puesto de trabajo indefinido¹⁰²⁸.

Para terminar, existen escasísimas alusiones a la jubilación gradual y flexible; y, cuando existen, son para remitirse a la legislación ordinaria¹⁰²⁹.

4.- FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Posiblemente, la finalización de los contratos temporales no requiere de un epígrafe, ya que no existe un tratamiento generalizado, ni tan siquiera aproximado, de esta materia en la negociación colectiva en los sectores de artes gráficas y de pastas, papel y cartón¹⁰³⁰. De hecho, sólo dos convenios, ambos del sector de artes gráficas, instituyen procedimientos o mecanismos de control de la contratación temporal. De tal

¹⁰²³ Art. 6.4.6 del Convenio Estatal de Artes Gráficas, manipulado de papel, manipulado de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

¹⁰²⁴ Art. 37 del Convenio de La Voz de Asturias, SA.

¹⁰²⁵ Art. 37 del Convenio de Gráficas Estella, SA.

¹⁰²⁶ Arts. 24.2.d) del Convenio del Diario El País, SL ó 33 del Convenio de La Voz de Avilés, SL.

¹⁰²⁷ De los pocos existentes, arts. 6.4.8 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulado del papel, manipulado del cartón, editoriales e industrias auxiliares; 19.4 del Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón –con cierto lujo de detalles- y 8.9 del Convenio Cartonajes Jabar, SA.

¹⁰²⁸ En ese caso, “*el orden de preferencia será primero el mismo puesto de trabajo y segundo la antigüedad en el contrato de relevo*”; toda esta referencia al contrato de relevo está en el único convenio hallado, que alude al tema, y que forma parte del sector del papel. Se trata del art. 60 del Convenio de SarrioPapel y Celulosa, SA.

¹⁰²⁹ Es el caso de la Disposición Adicional Única del Convenio de Unidad Editorial, SA.

¹⁰³⁰ Por ejemplo, en este último sector, los arts. 54 y 55 del Convenio de SarrioPapel y Celulosa, SA contienen el régimen de la extinción de los contratos temporales pero, sin embargo, se limitan única y exclusivamente a transcribir los correspondientes preceptos legales. Mientras que en el de las artes gráficas, el art. 40 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA contempla, para los contratos eventuales por circunstancias de la producción, que se extingan “*por expiración del tiempo convenido, previa denuncia de la empresa*”, la misma indemnización contenida en el art. 49.c) del ET.

modo, que de esta forma están dando cumplimiento, en cierta medida, a la exigencia contenida en el art. 15.5 del ET.

Como es sabido, este precepto responsabiliza, en parte, a los agentes sociales del uso fraudulento de la contratación temporal. Pues bien, el art. 8 del Convenio de Impresión Asturiana Gráfica, SL sujeta la decisión empresarial, ante la finalización de los contratos temporales, a la concesión al Delegado de los trabajadores de una *“copia de la comunicación de finalización de contrato con la antelación que la ley fija para entregársela al trabajador”*. Y ello con la finalidad de que el representante, estudiado el documento y la situación de la empresa, emita su opinión sobre qué trabajadores *“reúnen las mejores condiciones para la renovación de su contrato o para acceder a un puesto de trabajo fijo, y cuáles no”*. No obstante, este precepto reserva la decisión final al empleador. Aún siendo así, el hecho de que esta decisión pase por el filtro de la representación de los trabajadores se puede convertir en un acertado y adecuado instrumento para evitar usos indebidos, mediante continuas renovaciones, de los contratos temporales y, a la par, para fomentar otra de las pretensiones legales actuales de conversiones de los contratos temporales en indefinidos.

Idéntico contenido tiene el art. 8 del Convenio de La Voz de Asturias, SA. La única diferencia radica en que la información es suministrada al Comité de Empresa – distinción lógica por razón de la plantilla de la empresa- así como que la opinión sobre el devenir de esos contratos temporales no recae en la representación de los trabajadores sino en una comisión monográfica creada a estos efectos con la denominación de *“Comité de Seguimiento de los contratos temporales”*. Este Comité está compuesto *“por una representación paritaria de la dirección y del Comité de Empresa”*.

En consecuencia, la significación que estos mecanismos puede tener para la evolución de la contratación temporal en estas empresas justifica, por sí solo, este apartado.

5.- DESPIDO

Son demasiado puntuales las referencias convencionales al despido; hasta tal extremo que se puede afirmar que son inexistentes pues, cuando se dan, ésta tienen como objetivo, o bien remitirse al ET¹⁰³¹, o bien conectar el despido con la política de empleo, es decir, declaraciones compromisorias de no acudir al despido, salvo en las ocasiones contenidas en el correspondiente precepto, para así mantener la plantilla de la empresa. En este sentido se puede recoger, por ejemplo, el art. 9 del Convenio de Editorial Prensa Canaria, SA, que afirma que la empresa renuncia *“a la posibilidad de proceder a despidos basados en reducción de plantilla por causas tecnológicas”*.

No obstante lo anterior, hay algunos convenios que sí contienen una determinada regulación del despido objetivo¹⁰³² y de los expedientes de regulación de empleo.

¹⁰³¹ Por ejemplo, el art. 15.3 del Convenio de Unidad Editorial, SA al indicar, sin aportar nada nuevo, que *“no cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional”*.

¹⁰³² En algún caso, se matiza y mejora levemente la norma legal; es el caso del art. 65.6 del Convenio de SarrioPapel y Celulosa, SA cuando indica que la empresa no despedirá por inasistencia al puesto de

Normalmente, consistentes en añadir, a los legales, otros requisitos de forma. Así, el art. 51 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa, impone a la empresa la obligación, previa a la notificación al trabajador de su despido objetivo o previa a instar el expediente de regulación de empleo, “*de notificar por escrito al comité de Empresa y Sección Sindical de Empresa legalmente constituida, la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión*” debiendo dar un plazo “*de 72 horas o 3 días laborales desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa y Sección Sindical de Empresa...emita informe que no tendrá carácter de vinculante*”. El incumplimiento de esta exigencia formal conlleva, según este precepto, la nulidad del despido o del expediente; en definitiva, la calificación que la Ley concede al incumplimiento de los requisitos formales recogidos en ella. En otros casos, los convenios son aún más rígidos al impedir incluso al empleador plantear el correspondiente expediente de regulación de empleo cuando se inobserve esta exigencia convencional¹⁰³³.

En este mismo orden de ideas, se estipula, en el precepto indicado con anterioridad, que “*en caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado*”.

Y siguiendo con estas exigencias de forma, el art. 12.12 del Convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón demanda que “*en los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus Técnicos y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de veinte días naturales transcurridos los cuales la Empresa queda facultada para la presentación del Expediente de Regulación de Empleo ante la Autoridad Laboral correspondiente. Este plazo de instancia previa es independiente del plazo establecido en la legislación vigente sobre la materia*”.

En este tipo de preceptos subyace una misma idea: procedimentalizar, en mayor o menor medida, la facultad empresarial de despido por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción¹⁰³⁴. Y con este propósito, el objetivo fundamental no es otro que evitar, en la medida de lo posible, las decisiones empresariales de despidos plurales –y, por tanto, sujetos a menores exigencias legales–, que pueden encubrir despidos colectivos y, en una lectura menos incisiva, simplemente, condicionar la

trabajo si ésta está motivada “*por bajas debidamente justificadas por los Servicios Sanitarios oficiales, o cuando la inasistencia al trabajo sea debida a causas naturales (nieve, inundaciones y otras causas de fuerza mayor)*” y, excluida la referencia a fenómenos naturales, el art. 62 del Convenio de PAPRESA (centro de trabajo de Errentería Rentaría), SL. SA. Curiosamente, ambos convenios pertenecientes al sector de pastas, papel y cartón.

¹⁰³³ Ello se observa en el art. 8 del Convenio de Inducar, SA. De acuerdo con este precepto convencional, el empleador debe someterse, siguiendo la normativa legal, a una previa negociación con los representantes de los trabajadores; pues bien, “*la negativa a esa negociación y estudio de la situación económica, inhabilita a la empresa para instar el oportuno expediente de regulación de empleo*”.

¹⁰³⁴ El art. 43 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA, a efectos de causas de estos despidos, circunscribe las mismas a las causas, exclusivamente, económicas y tecnológicas.

decisión del empleador al acuerdo con los representantes de los trabajadores. Así, por ejemplo, hay convenios colectivos que obligan a la empresa, con independencia del número de trabajadores, a una negociación, previa a hacerse efectiva su decisión de despido, con los representantes de los trabajadores¹⁰³⁵.

Con esa negociación¹⁰³⁶, por consiguiente, se conseguirá excluir de la decisión empresarial cualquier tipo de arbitrariedad, ya que la misma versará sobre, según disponen los pocos convenios que regulan esta materia, las causas del despido, la evitación o reducción de las correspondientes extinciones y, sólo para el caso de que no sea posible evitar los despidos, las medidas para atenuar los efectos de las extinciones contractuales¹⁰³⁷.

Como es obvio, estos procedimientos podrán finalizar con o sin acuerdo. De no haberlo, se está facultando al empleador a proceder, conforme a las disposiciones estatutarias, a ejecutar la decisión de despido. Pues bien, los signatarios de estos acuerdos colectivos llevan a cabo, llegado este punto, una apuesta decidida por los medios extrajudiciales al preceptuar que el asunto se pueda remitir a la mediación e, incluso, al arbitraje con mecanismos para poner fin al oportuno conflicto¹⁰³⁸.

En otra dirección, se quiere indicar que una de las posibilidades otorgadas por el legislador es la ampliación de la cuantía de la indemnización por despido. Y aunque no suele ser muy frecuente, se pueden encontrar ejemplos convencionales en esta sentido, ya sea en relación con el despido objetivo tanto procedente como improcedente¹⁰³⁹, ya sea en relación con el despido disciplinario¹⁰⁴⁰.

En relación con este último tipo de despido y para terminar, algún convenio estipula que ante la calificación de improcedencia de un despido disciplinario, la empresa y el Comité de Empresa estudiarán la posibilidad de “asignar a la persona afectada un puesto de trabajo de acuerdo con su situación anterior”¹⁰⁴¹. Estudio, cuyo significado no se entiende muy bien, puesto que de optarse por la readmisión, ésta debe realizarse en idénticos términos a los que existiesen antes del despido.

¹⁰³⁵ El art. 14 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) exige esta negociación cuando el despido afecte a más de 1 trabajador –además, este precepto añade, en coherencia con la estructura compleja de esta empresa, que dicha negociación se pueda realizar, si así se solicita, con el Comité de Grupo de Empresa- ó art. 11 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SL, que la hace obligatoria “en cualquier caso”.

¹⁰³⁶ El art. 48 del Convenio de PAPRESA (Centro de trabajo de Errentería Rentaría), SL no diseña un procedimiento negociador sino, simplemente y con todo, la obligación empresarial de que, antes de instar el correspondiente Expediente de Regulación de Empleo, se informe a los representantes legales de los trabajadores y sindicatos sobre “las razones en las que se basa el expediente” dándoles, al mismo tiempo, “la información necesaria y suficiente para que” éstos “puedan emitir el informe preceptivo”.

¹⁰³⁷ Art. 14 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centro de Barcelona).

¹⁰³⁸ Así y entre otros, el Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) –art. 14- se remite, a estos efectos, a la intervención extrajudicial del Tribunal Laboral de Cataluña.

¹⁰³⁹ Art. 51 del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa.

¹⁰⁴⁰ El art. 9 del Convenio de Inducar, SA amplía la indemnización por despido disciplinario improcedente a “60 días a sueldo total por cada año de antigüedad en la empresa”.

¹⁰⁴¹ Art. 65.6 del Convenio de Sarriopapel y Celulosa, SA.

6.- UN BREVE APUNTE FINAL SOBRE EL FINIQUITO

Por todos es conocido el art. 49.2 del ET, que permite al trabajador solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de la firma del finiquito o liquidación de haberes. Es más, debe hacerse constar en el correspondiente documento si el trabajador ha hecho uso de esa posibilidad y, fundamentalmente, si la no presencia del representante se ha debido a la voluntad del empleador. Pues bien, determinados convenios del sector de artes gráficas dan un paso más en la regulación legal al preceptuar que esta liquidación, siempre que el trabajador lo solicite, podrá ser revisada por la representación unitaria¹⁰⁴², lo que es una garantía más a favor de su regularidad y, por ende y a la postre, del trabajador.

Con este mismo objetivo, algún otro convenio colectivo preceptúa que la empresa tiene la obligación, 15 días antes de finalizar la relación laboral, de presentar una propuesta de liquidación al trabajador. Liquidación, que deberá estar firmada por *“los representantes sindicales que al efecto sean designados por el Comité de Empresa”*; y esta firma es obligatoria cuando *“la propuesta de liquidación contuviera un finiquito con renuncia por ello de derechos o reclamaciones posteriores en el orden laboral del trabajador afectado. De no mediar dicha firma, el finiquito perderá su carácter liberatorio”*¹⁰⁴³.

Aunque todavía son insignificantes, en términos numéricos, las referencias convencionales; lo cierto es que, cada vez con más frecuencia, los firmantes de los convenios colectivos suelen incorporar al contenido del finiquito un componente desconocido hasta la fecha y, pese a ello, absolutamente coherente con la realidad laboral actual¹⁰⁴⁴. Esto es, la obligación del trabajador, en el momento de la firma del finiquito, de comunicar a la empresa *“las contraseñas que tuviera de la terminal que se le hubiese asignado, ya que éstos son propiedad de la empresa”*. Siendo así, no es de extrañar que el finiquito incluya *“una previsión a este respecto autorizando a la empresa a almacenar, registrar o destruir todos los archivos que están almacenados en el terminal del trabajador”*. Esta posibilidad, sin embargo, no debe entenderse como una intromisión en la intimidad del trabajador y, por este motivo, reprochable, ya que el propio convenio colectivo se asegura de presumir que todo el contenido de la terminal es de *“uso profesional”*; o sea, que, a fin de cuentas, no es más que un simple instrumento de trabajo, lo que legitima esa intromisión.

Cuestión distinta es la exclusión de responsabilidad y obligación de la empresa de comunicar, con posterioridad a la extinción del contrato, los correos llegados a esa misma terminal para el trabajador, que ha finalizado su relación laboral con la empresa. En principio, se supone que tales correos, por tener igualmente un contenido

¹⁰⁴² En términos convencionales, el art. 30 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA indica que *“todo trabajador puede, al cesar en la Empresa, someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de firmarlo, a la supervisión de los representantes de los trabajadores o del Sindicato al que esté afiliado”*. De forma parecida, el art. 32 de Ediciones B, SA.

¹⁰⁴³ Art. 20 del Convenio El Comercio, SA.

¹⁰⁴⁴ Art. 71 del Convenio de Multiprensa y más, SL. De forma parecida, el punto 7 del Anexo III del Convenio de Unidad Editorial, SL.

profesional, quedarían al margen de la esfera de intimidad del trabajador. Indirectamente se trata de una forma de persuadir a los trabajadores del uso del correo electrónico para fines particulares. Ahora bien, no debe perderse de vista que en el contexto de la actividad periodística, las labores de investigación, aunque sean para actividades profesionales, pueden ser muchas y muy variadas; de tal modo, que parte de estos correos pueden, en cierto modo, formar parte de un ámbito de intimidad que no parece, a primera vista, que autorice a la empresa a no informar al trabajador, al menos, de la existencia de los correspondientes correos.

En esta dirección se mueve el punto 2.8.3 del Anexo III del Convenio de Unidad Editorial, SA al indicar que la empresa no está obligada a comunicar los correos “*salvo [que] expresa y justificadamente medie advertencia al efecto del empleado, que deberá especificar los correos sobre los que puede ser necesario actuar de forma excepcional*”

CAPÍTULO XIV: MEJORAS VOLUNTARIAS Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES

1.- BREVE DELIMITACIÓN DE LA MATERIA OBJETO DE ESTUDIO

1.1.- Las mejoras voluntarias

En el marco de la previsión general del art. 39.2 LGSS, y como es hoy regla en la generalidad de sectores productivos, los convenios colectivos de las industrias del papel y de las artes gráficas y auxiliares establecen y regulan las típicas <<mejoras voluntarias>> de la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social¹⁰⁴⁵, es decir, una serie de prestaciones empresariales en favor de los trabajadores a modo de complemento de las que éstos ya reciben de la Seguridad Social por las contingencias y situaciones cubiertas por ésta (incapacidad temporal, maternidad, jubilación, etc.), bien aumentando directamente el importe legal de las mismas (mediante un complemento para alcanzar una determinada cuantía propuesta), o bien adicionando a ellas otras prestaciones de configuración autónoma (por ejemplo, una indemnización por jubilación a sumar a la pensión de la Seguridad Social por dicha contingencia).

2.2.- Otras prestaciones sociales

No faltan tampoco prestaciones económicas asimismo a cargo de los empresarios que, con desbordamiento del anterior concepto, cubren otras diferentes y muy variadas situaciones y necesidades del trabajador, extrañas ya para la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social (en esto, precisamente, se distinguen de las mejoras voluntarias),

¹⁰⁴⁵ Véase su regulación estatal en los arts. 39, 191 a 194 y Disposición Transitoria 1ª.3 LGSS, desarrollados para el Régimen General por la OM de 28 de diciembre de 1966.

pero complementarias también de las de ésta, cuya motivación y finalidad comparten. Carentes de una denominación legal de conjunto, participan junto con dichas mejoras voluntarias de otro rasgo característico y definitorio, a saber, su naturaleza rotundamente extrasalarial, hoy declarada por el art. 26.2 ET y también, hasta su derogación, por el art. 4 OM 22/11/1973¹⁰⁴⁶, que conjuntamente contemplaba, negándoles tal carácter salarial, a las mejoras voluntarias y <<demás servicios asistenciales y de Seguridad Social complementaria que puedan establecerse por las empresas, así como los de asistencia social relativas a fines formativos, culturales, deportivos o recreativos; los créditos no reintegrables en su totalidad o en parte para atenciones extraordinarias personales o familiares, las referentes a economatos, comedores o instituciones de esa misma índole y, en general, cualesquiera otros beneficios del mismo carácter>>.

2.- CONCEPTO, DENOMINACIÓN Y UBICACIÓN SISTEMÁTICA DE UNAS Y OTRAS PRESTACIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Con este referente normativo, son abundantes los convenios en los que uno y otro bloques prestacionales son establecidos y tratados más o menos unitariamente, en un Capítulo o Sección propia y bajo una rúbrica común, manifestando así, pues, la relación conceptual existente entre ellos. Las denominaciones utilizadas son, sin embargo, muy diversas, aunque ciertamente similares, a saber, por ejemplo, "Condiciones sociales"¹⁰⁴⁷, "Beneficios sociales"¹⁰⁴⁸ (u "Otros beneficios sociales"¹⁰⁴⁹), "Régimen asistencial"¹⁰⁵⁰, "Atenciones sociales"¹⁰⁵¹, "Mejoras sociales"¹⁰⁵² (u "Otras mejoras sociales"¹⁰⁵³), "Ayudas sociales"¹⁰⁵⁴ o "Ayudas y mejoras sociales"¹⁰⁵⁵, "Derechos sociales"¹⁰⁵⁶, "Beneficios y

1046 Dictada en desarrollo del asimismo derogado Decreto 2.830/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del Salario

1047 CC Estatal del Sector de Prensa Diaria (Capítulo XII); CC Estatal de Prensa No Diaria (Capítulo XI).

1048 CC grupo ENCE, centros de Madrid y CIT-Pontevedra (Capítulo VI, arts. 6.1 y ss ; CC empresa Celulosas de Asturias (Capítulo 16); CC empresa Editora Balear (Capítulo VI); CC empresa Multiprensa y Más (Capítulo VI); CC empresa Robert Bosch España (Capítulo 7); etc.

1049 CC empresa Recoletos, Grupo de Comunicaciones; CC empresa Diario ABC S.L., entre otros.

1050 Por ejemplo, CC empresa AMCOR Flexibles España (Capítulo IX); CC empresa Naipes Heraclio Fournier (Capítulo VI).

1051 CC empresa Diario As (Capítulo VII); CC empresa La Vanguardia Ediciones (Capítulo VI); CC empresa Papelera Navarra de Sangüesa (Capítulo IV).

1052 CC empresa Inducar (Capítulo VII); CC empresa Cartonera Archipiélago (Capítulo VII); CC empresa Corporación de Medios de Andalucía (Capítulo Séptimo); CC empresa Corporación de Medios de Murcia (Capítulo IV); CC empresa El Correo de Andalucía (Capítulo V); CC empresa Diario de Teruel (Capítulo VI); CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón (Capítulo VII); CC empresa DAPSA Zaragoza (Capítulo X); CC empresa Editorial Prensa Asturiana (Capítulo V); CC empresa Gráficas Estrella (Capítulo IX); CC empresa Kimberly Clark (Capítulo VI); CC empresa Diario de Córdoba (Capítulo VII); CC empresa Prensa Malagueña (Capítulo X); CC empresa Printer Industria Gráfica (Capítulo 6); CC empresa Gráficas de Prensa Diaria (Capítulo V); CC empresa Corporación Voz de Galicia (Capítulo V); etc.

1053 CC DAPSA Sevilla (Capítulo X, arts. 69 y ss.).

1054 CC empresa G y J España Ediciones (Capítulo VII).

1055 CC empresa Gráficas Integradas (Capítulo VII).

1056 CC empresa Diario de Cádiz... (Capítulo VII).

servicios sociales”¹⁰⁵⁷, “Régimen social”¹⁰⁵⁸, “Prestaciones sociales”¹⁰⁵⁹, “Ventajas sociales”¹⁰⁶⁰, “Aspectos Sociales”¹⁰⁶¹, “Previsión Social”¹⁰⁶², etc.

Sin embargo, hay que advertir que no todos los convenios, bajo las indicadas rúbricas, acogen realmente mejoras voluntarias y otras prestaciones sociales¹⁰⁶³, o únicamente éstas¹⁰⁶⁴. Son bastantes los que las acompañan también de otras figuras que conceptualmente nada tienen que ver con ellas ni con sus fines. Así, por ejemplo, ocurre esto cuando a la par se regulan dentro del mismo capítulo o sección aspectos tales como la "salud laboral"¹⁰⁶⁵, los "reconocimientos médicos" y las "prendas de trabajo"¹⁰⁶⁶, los "anticipos"¹⁰⁶⁷, las "indemnizaciones y suplidos"¹⁰⁶⁸; los "premios por antigüedad"¹⁰⁶⁹, las "excedencias voluntarias"¹⁰⁷⁰, los pluses de distancia y de transporte¹⁰⁷¹ o, incluso, las vacaciones¹⁰⁷², entre otras materias.

Y, asimismo, no son pocos los casos en que se descubre un dato cuanto menos llamativo: la segregación de la mejora voluntaria por incapacidad temporal del trabajador¹⁰⁷³, que es entonces establecida y regulada bien en un Capítulo propio¹⁰⁷⁴, o bien dentro de otros apartados o capítulos¹⁰⁷⁵.

1057 CC empresa Diario Ibiza (Capítulo X, arts. 37 y ss.); CC empresa Editorial Prensa Valenciana (Capítulo VII).

1058 CC empresa Editorial Cantabria (Capítulo IV, arts. 26 y ss.); CC empresa Lérez Ediciones (Capítulo VI); CC empresa Federico Doménech Las Provincias (Capítulo IV); CC empresa El Día de Toledo (Capítulo VIII); CC empresa El Día de Cuenca (Capítulo VIII); CC empresa Desarrollo y Publicidad de Castilla-La Mancha (Capítulo VIII); etc.

1059 CC empresa Ediciones e Impresiones de Galicia (Capítulo X); CC empresa Editorial del Pueblo Vasco (Capítulo IX); CC empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón (Capítulo VII); CC empresa Unidad Editorial (Capítulo VIII); CC empresa Impresiones de Cataluña (Capítulo 8).

1060 CC empresa Smurfit Ibersac, centro Aranguren (Ap. I).

1061 CC Gallego de Editoriales (Capítulo VIII).

1062 Por ejemplo, CC empresa Editorial Prensa Canaria; CC empresa La Opinión de Tenerife (Capítulo III: "Régimen laboral y de Previsión Social").

1063 El CC Estatal de Prensa No diaria sólo incluye en el Capítulo un artículo dedicado a la jubilación a los 64 años, sin establecer prestación alguna por este motivo.

1064 Sí lo hacen, por ejemplo, CC empresa AMCOR Flexibles España; CC empresa Diario As; CC empresa Corporación de Medios de Andalucía; CC empresa Corporación de Medios de Murcia; CC empresa La Vanguardia Ediciones; CC empresa Kimberly Clark; CC empresa Diario de Ibiza; CC empresa Smurfit Ibersac; CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón, etc.

1065 CC empresa Recoletos, Grupo de Comunicaciones (art. 36); CC empresa Editorial Prensa Asturiana (art. 42), entre otros.

1066 CC Estatal del Sector de Prensa Diaria; CC empresa Edicosma (art. 64), etc.

1067 Por ejemplo, CC empresa Diario de Cádiz... (art. 53).

1068 CC empresa El Correo de Andalucía, si bien la rúbrica del entero Capítulo ("Mejoras sociales, premios y otros") ya anticipa la mezcolanza.

1069 CC empresa DAPSA Sevilla y CC empresa DAPSA Zaragoza.

1070 CC empresa Gráficas Estella (art. 34)

1071 CC grupo ENCE, centro de Huelva (art. 43).

1072 CC empresa Editorial de Cantabria (art. 31)

1073 De los convenios de ámbito estatal, no lo hace el de Prensa Diaria.

3.- DETALLE DE LAS MEJORAS VOLUNTARIAS¹⁰⁷⁶

3.1.- Por incapacidad temporal

Por orden de importancia, habida cuenta del número de convenios que la imponen (que son prácticamente todos¹⁰⁷⁷) y de que en algunos es, incluso, la única mejora voluntaria regulada¹⁰⁷⁸, hay que referirse por fuerza a la del subsidio por incapacidad temporal. Debe advertirse, no obstante, que hay convenios que siguen refiriéndose a esta contingencia con su antigua denominación, esto es, "incapacidad laboral transitoria" - "I.L.T." - o "incapacidad transitoria, de lo cual no debe extraerse, sin embargo, ninguna consecuencia, aunque el hecho no deja de resultar sorprendente, habida cuenta del tiempo transcurrido desde la modificación legal al efecto¹⁰⁷⁹ (más sorprendente es, sin embargo, la pervivencia de disposiciones colectivas aún dedicadas a la cobertura de la extinta invalidez provisional¹⁰⁸⁰, que o bien se entienden sin eficacia¹⁰⁸¹, o bien –como parece más correcto-

1074 El CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda le da una rúbrica propia, con el nombre de la contingencia protegida (Capítulo XIV); el CC empresa Onema Bolsas de Papel le da un Capítulo (V) denominado "Aspectos asistenciales", mientras que las otras mejoras son reguladas bajo la rúbrica "Aspectos sociales" (Capítulo VI).

1075 El CC empresa Diario de Córdoba establece y regula la mejora por incapacidad temporal dentro del Capítulo referido a la "Política Salarial y retribuciones"; también CC empresa Diario de Jaén y CC empresa Ediciones Tiempo., CC empresa Edicosma, CC empresa Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, CC empresa Diario El País, CC empresa Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones, entre otros. Dentro del dedicado a las "Enfermedades y excedencias" la incluye el CC empresa Prensa Malagueña; y en el apartado correspondiente a "Salud laboral", el CC empresa Unidad Editorial, el CC empresa Rotativas de Estella y otros; mientras que el CC Gallego de Editoriales la regula dentro del Capítulo IX de "Jornada, horarios y descansos".

1076 Dada la materia objeto de estudio, que por su naturaleza no es susceptible de marcar diferencias significativas por sectores productivos (ni en el plano material –pues su grado de implantación es más o menos el mismo que en cualesquiera otros-, ni desde el punto de vista de su propia configuración jurídica -las respectivas cláusulas establecedoras parecen obedecer muchas veces a patrones preestablecidos-), se van a contemplar conjuntamente todos los convenios (de artes gráficas, industrias auxiliares, papel...) a fin de evitar una innecesaria duplicidad de planteamientos y resultados. Por otra parte, en la descripción ya de cada una de las prestaciones empresariales que integran el estudio se tomarán como punto de referencia las disposiciones de los convenios colectivos de ámbito estatal, siempre -claro- que establezcan la prestación de que se trate (si nada se indica será porque no lo hacen) y a continuación se citarán, generalmente a modo de ejemplo, los convenios de ámbito inferior que las contemplen, evitándose así los siempre tediosos listados de datos.

1077 Incluidos, desde luego, los de ámbito estatal: CC de Prensa No Diaria [que establece que sus disposiciones tienen, en esta materia, "el carácter de mínimo mejorable" (art. 3, en relación con el 46)]; CC de Prensa Diaria (art. 65); y CC Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (art. 8.6, teniendo en cuenta que el art. 1.5 establece que "los convenios de ámbito inferior deberán, necesariamente, acomodarse a él en las siguientes materias: ...artículo 8.6 sobre bajas por enfermedad o accidente, pudiendo variarse la cuantía de las prestaciones económicas complementarias a cargo de la empresa").

1078 CC Nacional de Artes Gráficas... e Industrias Auxiliares (art. 8.6); CC Estatal de Prensa No Diaria (art. 46); CC empresa ABC de Córdoba (arts. 14-15); CC empresa La Opinión de Málaga (art. 27); CC empresa Nueva Rioja (art. 13); CC empresa Editora del País Vasco (art. 39); CC empresa Herald de Aragón (art. 34); CC empresa Gráficas del Noroeste (art. 16); CC empresa Prensa d'Osona (art. 38); etc.

1079 Operada en el Capítulo IV del Título II de la LGSS por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre.

1080 Ap. III CC empresa Smurfit Ibersac (que establece durante ella "un complemento del 15% del salario de cotización").

1081 Dado que es ya jurídicamente imposible que se dé el supuesto que contemplan (a saber, que el

pueden ser reconducidas al actual período de prórroga del propio subsidio por incapacidad temporal previsto para la *espera* de la declaración de incapacidad permanente¹⁰⁸², a lo que algún convenio llama "incapacidad temporal de larga duración", esto es, "a partir del mes diecinueve de permanencia en situación de incapacidad temporal"¹⁰⁸³).

La importancia cuantitativa de esta mejora tiene sin duda su explicación en la propia ordenación legal (histórica y actual) del subsidio, que, como se sabe, presenta una diferente envergadura según la causa de la incapacidad temporal, no cubriendo los tres primeros días de baja en caso de enfermedad común o accidente no laboral y siendo su cuantía del 60% de la base reguladora desde el cuarto al vigésimo día, subiendo hasta el 75% a partir del vigesimoprimer día; esta última es, precisamente, la cuantía del subsidio desde el segundo día de baja¹⁰⁸⁴ si la incapacidad temporal trae causa, en cambio, en un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tales huecos de cobertura han constituido y constituyen, por tanto, un espacio especialmente propicio para el establecimiento de mejoras a través de la negociación colectiva, que desde el primer momento los convenios han ocupado prácticamente sin excepción, aunque, por supuesto, no siempre de la misma manera. La variedad y diversidad es, pues, en este punto, considerable. Pero, si cabe establecer alguna clasificación básica, ésta tiene que descansar en la propia distinción legal entre la incapacidad temporal por causas comunes y la que tiene, en cambio, un origen profesional; distinción que un primer grupo de convenios no toma para nada en consideración, mientras que para otros es clave en la regulación de la mejora que establecen.

1. En efecto, hay convenios que se caracterizan por dispensar el mismo tratamiento a todo supuesto de incapacidad temporal, sin tener en cuenta la causa de la misma¹⁰⁸⁵ y, generalmente, estableciendo la más completa extensión posible de la mejora (de manera que las excepciones a esto, ya en la cuantía y duración del complemento, ya en las propias bajas médicas cubiertas¹⁰⁸⁶, son más bien episódicas). Completa extensión, sobre todo temporal, procediendo la mejora, pues, "desde el primer día"¹⁰⁸⁷, lo que significa que, en caso de que la contingencia derive de enfermedad

complemento "se abonará durante el tiempo que la Seguridad Social le reconozca en situación de Invalidez Provisional").

1082 Art. 131 bis.3 LGSS.

1083 Art. 42.2 CC empresa Prensa Malagueña (que establece para dicha situación un complemento hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el convenio).

1084 El primero queda siempre cubierto salarialmente, como si de un día de trabajo se tratara, de acuerdo con el art. 131.1 LGSS.

1085 Art. 46 CC Estatal de Prensa No Diaria; art. 65 CC Estatal de Prensa Diaria (que, aunque distingue supuestos, les da el mismo tratamiento); y, lógicamente, art. 28 CC Editorial Prensa Canaria; art. 25 CC Diario As; art. 48 CC Diario El País; art. 46 CC Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones etc.

1086 Art. 27 CC empresa La Región ("Quedarán sin complementar las llamadas bajas intermitentes, entendiéndose por tales aquellas que se produzcan durante cuatro veces en un período de doce meses, independientemente de la duración de cada una de ellas").

1087 Por todos los que expresamente lo dicen, art. 45 CC empresa Editora Balear. En otros casos, tal extensión temporal de la mejora se deduce de la propia generalidad del precepto que la establece (por ejemplo, art. 46 CC Estatal de Prensa No Diaria: "Durante la situación de incapacidad transitoria y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de las que ésta se derive...").

común o accidente no laboral, se están cubriendo económicamente los tres primeros días de baja médica (en los que, como se ha dicho, no hay prestación de la Seguridad Social), mientras que en los días siguientes la mejora pasa a convertirse ya en una cantidad complementaria de la cuantía legal del propio subsidio de la Seguridad Social, igual que en los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuya protección también así se mejora, estableciéndose para estos casos también, por tanto, un complemento empresarial de la prestación pública durante el tiempo que dure la baja para el trabajo.

Las disposiciones convencionales que llevan a este resultado suelen expresarse en términos similares, a saber, que la empresa “abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el cien por cien de su salario Convenio”¹⁰⁸⁸, que la empresa “garantiza el 100% de la retribución por todos los conceptos”¹⁰⁸⁹ o que el trabajador “percibirá el 100 por ciento de su salario tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos estructurales el último mes”¹⁰⁹⁰. En este punto, es decir, en la cantidad que se pretende alcanzar con el complemento, es dónde pueden encontrarse, acaso, las primeras diferencias entre estos convenios, pues los conceptos expresados no siempre coinciden: “hasta el 100 por 100 del Salario Mínimo de Grupo y Complemento Personal Convenio”¹⁰⁹¹, “100 por 100 da su retribución, incluidas as pagas extraordinarias”; “100% de todos los conceptos retributivos que le pudieran corresponder de no estar en dicha situación de incapacidad”¹⁰⁹²; “100% de su salario real”¹⁰⁹³ o “bruto real”; “cien por cien de su salario convenio”¹⁰⁹⁴; “100% de su salario tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos ordinarios en un mes tipo”¹⁰⁹⁵ o “en el último mes”¹⁰⁹⁶; “cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones líquidas que percibe en activo y las percepciones que el corresponden de la Seguridad Social”¹⁰⁹⁷; “cien por cien de su salario”¹⁰⁹⁸; “100 por 100 de su salario base y complementos personales”¹⁰⁹⁹; “100% de su sueldo neto mensual”¹¹⁰⁰; “100% de su salario fijo bruto”¹¹⁰¹; “100% del salario ordinario y fijo, excluidos”

1088 Art. 46 CC Estatal de Prensa No Diaria.

1089 Art. 45 CC empresa Editora Balear.

1090 Art. 42 CC empresa Ediciones e Impresiones de Galicia, por ejemplo.

1091 Art. 63 CC Estatal de Prensa Diaria, por ejemplo.

1092 Art. 37 CC empresa Diario de Ibiza, entre otros.

1093 Art. 50 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; art. 28 CC empresa Editorial Prensa Canaria; art. 7 CC empresa Komunikabideak Inprimatzeko Elkarte; art. 27 CC empresa Corporación Voz de Galicia; etc.

1094 Art. 46 CC Estatal de Prensa No Diaria; art. 28 CC empresa Editorial Cantabria; art. 12 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de la Comunidad de Navarra; etc.

1095 Art. 22 CC empresa Euskalprint.

1096 Art. 31 CC empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón.

1097 Empresa Faro de Vigo.

1098 Art. 34 CC empresa Heraldo de Aragón.

1099 Art. 25 CC empresa Diario As.

1100 Art. 51 CC empresa Editorial Iparraguirre.

1101 Art. 34 CC empresa Impresiones de Cataluña.

determinados conceptos¹¹⁰²; “salario al cien por ciento tomando como base la media de los tres últimos meses”¹¹⁰³; “100% del salario Total”¹¹⁰⁴; “diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y su salario devengado”¹¹⁰⁵; etc. Como se ve, estos distintos conceptos (algunos de ellos de tremenda vaguedad) pueden llevar a complementos también distintos en lo que a su cuantía se refiere, aunque no parece que estas diferencias puedan llegar a ser importantes. En cualquier caso, dada su respectiva formulación, muchas veces requerirán operaciones aritméticas que bien podrían evitarse mediante el simple recurso a la propia base reguladora de la prestación de la Seguridad Social¹¹⁰⁶.

Generalmente (pero no siempre¹¹⁰⁷), el derecho al complemento se somete a determinadas condiciones o requisitos personales, unos puramente formales (el ejemplo más repetido –y en gran medida superfluo, dada la normativa vigente al respecto– es la entrega de los partes de baja y alta, en unos plazos variables¹¹⁰⁸, aunque a veces se añaden comunicaciones adicionales¹¹⁰⁹), otros no tanto (como someterse al control médico por los servicios de la empresa¹¹¹⁰, sin perjuicio de que las facultades atribuidas a éstos puedan en algún caso discutirse, dada la discrecionalidad que traducen¹¹¹¹); y requisitos, a veces, de carácter objetivo, singularmente que el índice de absentismo esté por debajo de un tope¹¹¹² –o que el

1102 Art. 45 CC empresa Diario de Córdoba.

1103 Art. 37 CC empresa El Comercio.

1104 Art. 45 CC empresa Naipes Heraclio Fournier.

1105 Art. 30 CC empresa Editorial Prensa Asturiana; art. 30 CC empresa Federico Doménech Las Provincias (“diferencia entre el subsidio... y sus haberes considerando como tales: sueldo base, antigüedad, beneficios, plus convenio”); etc.

1106 Así lo hace, por ejemplo, el art.55 CC empresa Multiprensa y Más.

1107 Pueden citarse como excepciones el art. 39 empresa Editora del País Vasco 93; art. 41 CC empresa Editorial del Pueblo Vasco; art. 28 CC empresa Editorial Cantabria; etc.

1108 Art. 45 CC empresa Editora Balear (cinco días –dos para los partes de confirmación; art. 33 CC empresa Herald de Aragón; etc.

1109 Art. 51 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (comunicación telefónica al Departamento de Personal “antes de las diez de la mañana, seis de la tarde o dos de la madrugada, según turnos”); etc.

1110 Art. 45 CC empresa Editora Balear (“podrá ser causa de eliminación o suspensión del complemento... eludir la visita del facultativo determinado por la Dirección de la Empresa”); art. 7 CC empresa KomunikabideaK Inprimatseko Elkartea (“A los efectos del reconocimiento del derecho a percibir esta compensación, la empresa podrá establecer un servicio de inspección médica... contra cuya decisión no prevalecerá criterio alguno”); art. 50 CC empresa Editorial Iparraguirre (“La negativa del trabajador a permitir la visita médica... o la ausencia del enfermo de su domicilio no notificada ni justificada, producirá la pérdida automática de este derecho”); art. 37 CC empresa El Comercio (“La negativa del trabajador a someterse a dicha comprobación dará lugar a la exención en la obligación de abono del complemento pactado”);, entre otros.

1111 Art. 15 CC empresa Faro de Vigo S.A. (que establece el derecho al complemento sólo en las fechas en “que a juicio del Servicio Médico de la Empresa no se encuentre en condiciones de asistir al trabajo”); o art. 35 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía (que permite a la empresa retirar la mejora “cuando se estime que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, aunque se presente parte de la Seguridad Social”).

1112 Art. 50.1 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (si el absentismo es superior al 4,5%, el complemento se reduce gradualmente); art. 10 CC empresa Diario Jaén etc.

absentismo del propio interesado no lo supere¹¹¹³-, que el trabajador no esté pluriempleado¹¹¹⁴ o que la incapacidad temporal no tenga una causa específica (así, por ejemplo, que no derive “del ejercicio habitual de actividades deportivas consideradas como violentas o peligrosas”¹¹¹⁵). En pocas ocasiones se añaden compromisos institucionales vinculados al complemento, expresivos ya de simples buenos deseos¹¹¹⁶ o previendo, incluso, algunas consecuencias, si bien dudosas desde el punto de vista jurídico¹¹¹⁷, mucho más cuando proyectan obligaciones para el Sistema Público de Salud más allá de las propias previsiones legales¹¹¹⁸. Y absolutamente excepcional es, finalmente, que en la financiación y gestión de la mejora se dé entrada a terceros¹¹¹⁹ o que se limite a la disponibilidad de un fondo anual para la misma¹¹²⁰.

2. El otro grupo de convenios se caracteriza, en cambio, por establecer mejoras de diferente configuración y alcance según cuál sea la causa de la incapacidad temporal, la mayoría de las veces distinguiendo (como asimismo distingue la propia LGSS) entre la enfermedad común y el accidente no laboral (contingencias comunes), por un lado, y la enfermedad profesional y el accidente de trabajo (contingencias profesionales), por otro¹¹²¹; aunque también a veces la separación se establece literalmente sólo para la enfermedad común frente a todos los demás supuestos¹¹²² (no sin problemas interpretativos, ya por lo que dicen¹¹²³, ya por lo que no dicen¹¹²⁴). Y esta distinción, tanto en un caso como en otro, con la finalidad

1113 Art. 34 CC empresa Herald de Aragón (la empresa puede denegar el complemento si su "índice de absentismo" es "igual o superior al 20% a lo largo de los últimos doce meses").

1114 Art. 30 CC empresa Editorial Prensa Asturiana.

1115 Art. 10 CC empresa Diario Jaén.

1116 Art. 42 CC empresa Ediciones Impresiones de Galicia (“Los delegados de personal recibirán mensualmente los partes administrativos de baja para vigilar el absentismo y cooperar en su erradicación”); art. 31 CC empresa Editora de Medios de Valencia, Alicante y Castellón; art. 22 CC empresa Euskalprint (la misma competencia para “el delegado de Empresa”); etc.

1117 Art. 36 CC empresa Editorial Prensa valenciana (igual); art. 19 empresa Prensa Alicantina (“El Comité de Empresa velará por la autenticidad de la causa de la baja y, de acuerdo con la dirección de la empresa, estudiará los casos en que no sea de aplicación este artículo”).

1118 Art. 62 CC empresa PECSA (“Cuando la duración de la enfermedad sea superior a dos días, el facultativo de la Seguridad Social expedirá un parte...”).

1119 Art. 45 CC empresa Naipes Heraclio Fournier (“la Empresa junto con la E.P.S.V. de Socorro a Enfermos completará las actuales prestaciones de la Seguridad Social... de acuerdo con las normas existentes entre la E.P.S.V. para Socorro a Enfermos y la Empresa”).

1120 Art. 32 CC empresa Gráficas Integradas.

1121 Art. 15 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 50 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda; etc.

1122 Art. 8.6 CC Nacional de Artes Gráficas... e Industrias Auxiliares (“Queda pendiente de acuerdo la baja por enfermedad”).

1123 Algún convenio, después de regular la mejora por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, acomete en otro precepto la derivada de enfermedad común, añadiendo que “este complemento no se efectuará en los supuestos de incapacidad temporal por Accidente No Laboral” (art. 8.6.1 CC empresa Cartonajes Jabar), lo que abre la incógnita de si este supuesto queda sin mejora o si, por el contrario, se le aplica la prevista para el caso de accidente de trabajo.

1124 Por ejemplo, el art. 59 CC empresa Diario de Cádiz, después de regular el complemento en caso de

básica de proporcionar en la incapacidad temporal *común* un menor nivel de mejora (en su cuantía, inicio, duración, etc.) o, incluso, excluirla ésta¹¹²⁵ y, sobre todo, para someter el derecho a ella a (o a más) requisitos y exigencias.

Rasgo constante en este grupo de convenios es, entonces, una más completa y, por lo general, incondicionada cobertura empresarial de la incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, para la que se establece (o única para la que se establece), pues, un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, permitirá al trabajador alcanzar la cantidad propuesta por el propio convenio (hay también, no obstante, algún caso de complementos de cuantía fija). Precisamente en este punto también se descubren diferencias –y asimismo de escasa envergadura cuantitativa-, pues aunque prácticamente todos los convenios apuntan al 100% (son pocos los convenios que señalan un porcentaje menor), los referentes retributivos que a continuación se expresan no son siempre equivalentes, predicándose dicho porcentaje respecto de un concepto más o menos unitario o global).

Por lo demás, el complemento despliega efectos la mayoría de las veces, expresamente, “desde el primer día” de baja médica¹¹²⁶ (que es, en realidad, desde el segundo día, dado lo dispuesto por el art. 131.1 -párrafo primero- LGSS, como oportunamente declara algún convenio¹¹²⁷), y sólo en pocos convenios se prevé su inicio en un momento posterior¹¹²⁸, extendiéndose durante todo el proceso de incapacidad, salvo excepciones¹¹²⁹.

A este diseño de la mejora para los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le opone, pues, el establecido para cuando la causa de la incapacidad temporal es común, introduciéndose una serie de limitaciones y condiciones para el derecho al complemento.

Dichas limitaciones van respectivamente referidas, según el convenio de que se trate:

a) Al momento de inicio de la mejora, procediendo ésta, por ejemplo, sólo “a partir del decimosexto día de la baja”¹¹³⁰ o, tratándose de “bajas que excedan de dos en un mes o de seis en un año... los tres primeros días” quedan excluidos de la misma¹¹³¹.

b) A la duración del complemento, que en algún caso se establece por un período

“accidente laboral o enfermedad profesional”, establece el correspondiente a la “baja por enfermedad común”, sin indicar la mejora que deba recibir la incapacidad temporal por accidente no laboral.

1125 Art. 22 CC empresa Pastguren.

1126 Art. 50 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

1127 Art. 57 CC empresa Papresa.

1128 Art. 8.6 CC Nacional de Artes Gráficas... e Industrias Auxiliares (“a partir del decimoquinto día de baja”).

1129 Por ejemplo, art. 28 CC empresa Julián Sanz Soria (durante doce meses).

1130 Art. 40 CC empresa Publicaciones y Ediciones del Altoaragón; art. 8.6.1 CC empresa Cartonajes Jabar.

1131 Art. 50 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

“como máximo de noventa días”¹¹³².

- c) A las bajas *complementables*, cubriéndose -por ejemplo- sólo las que den lugar a “hospitalización” o las que se produzcan durante el estado de gestación de la trabajadora¹¹³³ (circunstancia ésta que también se puede tomar en consideración para aumentar el importe de este complemento¹¹³⁴ o para eximir de otros requisitos).
- d) A la propia cuantía del complemento, que puede ser diferente según el momento del proceso de incapacidad, o diferente según el número de bajas del trabajador dentro del año natural, estableciéndose un complemento de mayor importe (“hasta el 100% del salario”) para la primera baja, y otro menor para la segunda y sucesivas bajas (en la segunda, “durante los siete primeros días de la misma se abonará el 60% del salario real”; e igual en la tercera y sucesivas bajas)¹¹³⁵, o diferente, por último, según el índice de absentismo¹¹³⁶.
- e) O a la cantidad que se pretende alcanzar con el complemento.

Por otra parte, muchos de estos convenios -como se ha dicho- someten la mejora de la incapacidad temporal *común* (aunque también lo hacen algunos para todo supuesto de incapacidad) a diversas exigencias. Se trata, por excelencia (aparte los requisitos formales ya referidos y otros análogos), de vincular la prestación empresarial a un determinado índice de absentismo (que por lo general -recuérdese- no se tiene en cuenta, en cambio, para los casos de accidente de trabajo), de manera que para que estos “complementos tengan lugar, el absentismo colectivo de la totalidad de la plantilla deberá ser inferior” al que se señala (unitariamente o en una escala¹¹³⁷).

3.2.- Por maternidad

Incluida en el pasado la maternidad dentro de la incapacidad temporal (como una de sus posibles causas, junto a la enfermedad y el accidente) hasta que la Ley 42/1994 estableció su autónoma consideración y protección por la Seguridad Social, la posibilidad de su mejora es actualmente bastante estrecha, dado que la cuantía legal de la prestación

1132 Art. 8.7 CC empresa Gráficas Santamaría; art. 28 CC empresa Julián Sanz Soria.

1133 Art. 9.5 y 6 CC Gallego de Editoriales.

1134 Art. 10.2 CC empresa Celulosas de Asturias (“hasta el 100% de la base reguladora”).

1135 Art. 15.2 a 5 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 15 CC empresa Celulosas de Asturias; art. 53 empresa Diario ABC; art. 14 CC empresa Diario ABC de Valencia (100% en la primera baja; 85% para la segunda y sucesivas); art. 14 CC empresa ABC de Córdoba S (ídem).

1136 Art. 22 CC empresa Celulosas Moldeadas Hartman (desde el 100% del salario por un absentismo hasta el 3%, al 80% del salario cuando el absentismo esté entre el 5,51 y el 6,50%); art. 15.2 CC empresa Celulosas de Asturias.

1137 Art. 15.2 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 29 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Guipúzcoa (establece una escala en función de la plantilla de las empresas, desde el 9% hasta 25 trabajadores, al 6% para empresas de más de 50 trabajadores); CC empresa Smurfit Ibersac, centro de Aranguren (7%), etc.

pública correspondiente alcanza ahora el total de la base reguladora del trabajador durante todo el período de suspensión del contrato de trabajo por tal motivo¹¹³⁸. De ahí que algún convenio se limite a declarar que, respecto de esta contingencia, “se estará a lo dispuesto en la legislación vigente”¹¹³⁹ o, lo que es lo mismo, que “la prestación económica será de 100% de la base reguladora”¹¹⁴⁰

No obstante, la mayoría de los convenios que incluyen cláusulas sobre mejora de la maternidad se siguen refiriendo a ella como si aún siguiese protegida en los mismo términos que antes, no ya conceptualmente, sino desde el punto de vista de su cuantía, por lo que la pretendida mejora que establecen o bien no existe en realidad (así, cuando se alude al “100 por 100 de la base reguladora”¹¹⁴¹) o, en otro caso (esto es, cuando se establece un complemento para que el trabajador obtenga el equivalente al 100% de su *salario*¹¹⁴²), dicha mejora se limita, todo lo más, a la eventual diferencia que pueda existir entre el 100% de dicha base reguladora y el 100% del salario individual. Cualesquiera otras circunstancias son, entonces, irrelevantes, no porque lo diga el convenio, sino por la propia regulación legal de la protección.

3.3.- Complemento en la situación de riesgo durante el embarazo

Sólo en un caso se contempla expresamente la mejora de esta nueva contingencia, ahora cubierta por la Seguridad Social con un subsidio, cuya cuantía legal (75% de la base reguladora¹¹⁴³) es completada con la diferencia hasta “el salario establecido en el presente convenio”¹¹⁴⁴.

3.4.- Mejora de la cobertura por contingencias incluidas en el ámbito del RD 1.588/1999.

A diferencia de las mejoras en las contingencias antes referidas (obsérvese el detalle de que su protección por la Seguridad Social descansa en un subsidio), hay otras que, como se sabe, tienen necesariamente que “instrumentarse, desde el momento en que se inicie el devengo de su coste, mediante de contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos”¹¹⁴⁵. Afecta este mandato a las contingencias de jubilación, incapacidad permanente total o absoluta y muerte del trabajador determinante de pensión de viudedad u orfandad; y tanto cuando se quiere

1138 Art. 133 quáter LGSS.

1139 Art. 35 CC empresa Editorial Prensa Valenciana; o art. 24 CC empresa Papelera Navarra de Cordobilla.

1140 Art. 58 CC empresa Papresa.

1141 Art. 23 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

1142 Art. 12 CC de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; art. 29 CC empresa Papelera Navarra de Sangüesa; art. 42.1 CC empresa Prensa Malagueña; art. 47 CC empresa Editora Balear; art. 10.2 CC empresa Celulosas de Asturias; art. 8.6 CC empresa Gráficas Santamaría; art. 7 CC empresa Komunikabideak Inprimatseko Elkarte; art. 37 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía; art. 48.2 CC empresa Diario El País; etc.

1143 Art. 135.3 LGSS.

1144 Art. 42.1 CC empresa Prensa Malagueña.

1145 Art. 1 RD 1.588/1999.

mejorar su cobertura social mediante una entrega de capital por parte del empresario, como cuando lo sea con una renta temporal o vitalicia, o -también- con una prestación en forma de capital-renta¹¹⁴⁶.

Es en este contexto normativo, pues, en el que hay que situar ya todas las cláusulas colectivas que imponen al empresario prestaciones económicas por las contingencias indicadas, que a veces ni se mencionan (imponiendo el convenio un "fondo de pensiones", sin más detalle¹¹⁴⁷, o "la adhesión y aportaciones de la Empresa y sus trabajadores a la Entidad de Previsión Social Voluntaria..."), pero teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos no se contempla la instrumentalización referida (salvo, además del fondo de pensiones, cuando se trata de seguros de vida y accidente o combinación de ambas fórmulas¹¹⁴⁸).

3.4.1.- Prestaciones empresariales por Incapacidad permanente.

A) La gran mayoría de los convenios del sector (no todos, desde luego¹¹⁴⁹) mejoran las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social (generalmente pensiones, salvo para la incapacidad permanente parcial -y total, en caso de opción del trabajador por ella-) mediante el establecimiento de una cantidad a tanto alzado (una indemnización, en definitiva) canalizada y garantizada a través de un contrato de seguro que las empresas han de concertar¹¹⁵⁰ y de la que son beneficiarios, pues, los trabajadores que puedan verse afectados por esta contingencia.

En la mayoría de las disposiciones convenidas, la prima de dicho seguro corre a cargo íntegramente de la empresa (más excepcional es que se establezca una participación del trabajador¹¹⁵¹), pero en los restantes aspectos de esta mejora la diversidad es, en cambio, la única regla a destacar:

- a) En cuanto al grado o grados de incapacidad permanente cubiertos, hay bastantes convenios que contraen el seguro a la incapacidad absoluta¹¹⁵²; otros no, cubriendo también la incapacidad permanente

1146 Art. 7.1 RD 1.588/1999.

1147 Art. 49 CC empresa Prensa Malagueña ("la empresa aportará una anualidad de 6.367,34 euros" por el conjunto de los trabajadores, "más 14,14 euros por trabajador y mes").

1148 Art. 6 CC grupo ENCE, centro de Madrid y CIT-Pontevedra ("seguro de Vida y Accidentes complementarios y unos Fondos para Jubilaciones, para Viudedad y Orfandad").

1149 En la excepción está, por ejemplo, el CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra.

1150 El CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón dispone que "en las empresas adheridas al presente Convenio existirá un seguro..." (art. 16.1). En cambio, el CC Estatal de Prensa Diaria simplemente señala que "Las empresas podrán formalizar un seguro..." (art. 65), aunque son numerosos los convenios de empresa de este sector que establecen el seguro como obligación (por todos, art. 61 CC empresa Diario El País).

1151 Art. 16.1 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 57 CC de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; art. 55 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa; art. 61 CC empresa Diario El País; art. 6.3 CC grupo ENCE, centros de Madrid y CIT-Pontevedra; etc.

1152 Art. 16.1 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 8.1 CC Gallego de Editoriales; art. 9.11 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia; etc.

“total para la profesión habitual”¹¹⁵³ o, incluso (pero sin mediar seguro), la incapacidad permanente parcial¹¹⁵⁴. Hay que advertir, no obstante, que algunos convenios nada especifican al respecto, refiriéndose sólo al aseguramiento de la “invalidez” o de la “invalidez permanente”, sin más, con la consiguiente problemática que esta indeterminación puede generar.

- b) En cuanto a la causa de dicha incapacidad, la división básica se establece entre los convenios que cubren únicamente la derivada de accidente¹¹⁵⁵ (o, por excepción, sólo de accidente de trabajo, o sólo de accidente -de cualquier tipo- y de enfermedad profesional) y los que, por el contrario, no excluyen la cobertura de ninguna eventualidad determinante de la misma¹¹⁵⁶. Hay algún caso también en que superponen dos seguros que cubren el mismo riesgo (la incapacidad permanente), pero atendiendo cada uno a sus posibles distintas causas desencadenantes, a saber, el denominado seguro “de vida” y otro específico “de accidentes”¹¹⁵⁷ (o sólo de accidentes de trabajo¹¹⁵⁸) para dispensar, lógicamente, una mayor cobertura a este último supuesto.
- c) Por último, es en la indemnización asegurada dónde mayor contraste puede apreciarse, tanto cuando se establece una cuantía uniforme como cuando se diversifica ésta según supuestos (por ejemplo, atendiendo a la causa de la incapacidad permanente, al grado de incapacidad permanente o a las circunstancias familiares del trabajador).
- d) Más excepcionales son los convenios que asumen la mejora de esta contingencia mediante complementos a las pensiones reconocidas por la Seguridad Social, unas veces de manera alternativa a las indemnizaciones (atribuyendo la opción al trabajador)¹¹⁵⁹, y otras adicionales a las mismas¹¹⁶⁰.

3.4.2.- Prestaciones por muerte y supervivencia

1153 Art. 55 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa; art. 55 CC empresa Diario de Cádiz...; art. 24 CC empresa Diario Jaén; art. 61 CC empresa Diario El País; entre otros.

1154 Art. 42.3 CC empresa Prensa Malagueña (con una indemnización igual a la de la Seguridad Social, aunque sin mención de su aseguramiento).

1155 Art. 43 CC empresa Naipes Heraclio Fournier.

1156 Art. 16.1 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 57 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa.

1157 Por todos, arts. 37 y 38 CC empresa Recoletos Grupo de Comunicaciones.

1158 Art. 60 CC empresa Editorial Iparraguirre.

1159 Art. 42.3 CC empresa Prensa Malagueña (todos los grados).

1160 Ap. VII, G) CC empresa Smurfit Nervión (para trabajadores con 20 o más años de antigüedad, “en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación”); art. 31 CC empresa El Correo de Andalucía (un complemento por incapacidad absoluta o gran invalidez variable en función de la antigüedad del trabajador).

- A) Todo lo indicado a propósito de la mejora por incapacidad permanente a través de una indemnización se puede repetir en sus mismos términos con relación a la muerte del trabajador. Y es que el seguro a cuya suscripción están obligadas -en su caso- las empresas, cubre por lo general los dos riesgos, con la única diferencia, acaso, de las causas respectivas, o de los capitales asegurados (que, por fallecimiento, son unas veces de inferior cuantía, otras de superior -llegando al doble e, incluso, al triple- y, en la mayoría de los convenios, la misma¹¹⁶¹).

Llama la atención, por otra parte, que algunos convenios establezcan una doble vía de indemnización por esta contingencia, contemplada además en preceptos separados, uno referido a la del seguro y otro a una indemnización adicional¹¹⁶².

- B) La previsión de complementos para a las pensiones públicas de viudedad y orfandad causadas por el trabajador es muy escasa, operando, en su caso, de manera adicional a las indemnizaciones establecidas¹¹⁶³.

Por lo demás, hay ejemplos en los que estos complementos (lógicamente, de variada cuantía) tienen carácter temporal y otros en los que su duración se vincula a la propia suerte de la pensión pública por la contingencia.

3.4.3.- Prestaciones por jubilación

Igual de extendidas que las anteriores están las mejoras por jubilación¹¹⁶⁴, de las que las hay tanto mediante complementos a la pensión (los menos y, a veces, en trance de desaparición, manteniéndose con carácter transitorio), cuanto añadiendo a ésta una cantidad a tanto alzado a percibir en el momento de causarla. Asimismo, hay casos en que ambas modalidades se acumulan, y otros en que una u otra forma de mejora dependen de la antigüedad del trabajador en la empresa:

- A) Las cantidades a tanto alzado se presentan con cuantías muy diferentes (a veces variable según la antigüedad del trabajador en la empresa¹¹⁶⁵) y denominaciones asimismo diversas, tales como “prima especial”, “paga de jubilación”, “paga extra”, “premio”, “indemnización en concepto de compensación por permanencia y constancia”, etc. Pero las más se establecen

1161 Art. 16.1 CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 26 CC empresa Diario As; art. 42 CC empresa Corporación de Medios de Andalucía; art. 53 CC empresa Diario de Córdoba; art. 32 CC empresa Grupo de Negocios de Ediciones y Publicaciones; entre otros.

1162 Así, por ejemplo, art. 47 CC empresa Naipes Heraclio Fournier (seguro de accidentes -art. 44- e “importe de una mensualidad de Salario de Convenio más antigüedad” si el trabajador causante era soltero o viudo sin hijos) entre otros.

1163 Por ejemplo, ap VII, G) CC empresa Smurfit Nervión (para trabajadores a partir de 20 años de antigüedad, y “con independencia de la indemnización del Seguro... la viuda/o y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que le hubiera correspondido en la Empresa al trabajador si se jubilara...”).

1164 Se dejan fuera de atención los preceptos colectivos que disponen la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación, esto es, la jubilación forzosa (si se quiere expresar así), cuyo estudio corresponde a la dinámica de la relación laboral; no así, desde luego, las cantidades a que tenga derecho el trabajador por tal motivo.

1165 Art. 44 CC empresa Sociedad Vascongada de Publicaciones (desde 8 mensualidades por 15 a 25 años de servicio, hasta 12 mensualidades por más de 35 años).

no por el hecho en sí de la jubilación (unas veces expresamente instrumentalizadas a través de un “seguro individual de jubilación”¹¹⁶⁶, otras sin mención de las posibles circunstancias de externalización¹¹⁶⁷), sino por la anticipación de ésta¹¹⁶⁸ (aunque en algún caso se prevea esta posibilidad, extrañamente, a partir de los 58 años¹¹⁶⁹.) No obstante, hay también convenios en los que coexisten mejoras para una y otra fórmulas de jubilación¹¹⁷⁰.

- B) El complemento, como asimismo ocurre con las contingencias de incapacidad permanente y muerte, es más desconocido, ofreciendo cuantías muy variadas: así, por ejemplo, una cantidad anual dependiente de la antigüedad del trabajador¹¹⁷¹; o la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social (a la que se llega a denominar, arrastrando el nombre histórico, como “Mutualidad Laboral”) “y el total de sus haberes y complementos acreditados en nómina en la fecha de su jubilación, con excepción de las pagas de beneficios y septiembre”¹¹⁷²; o, incluso, simplemente garantizando “una pensión mínima igual al Salario Mínimo Interprofesional”¹¹⁷³.

3.4.4.- Mejora de las prestaciones familiares

Con esta denominación (que es la que utiliza hoy la LGSS para las prestaciones dirigidas a paliar económicamente determinadas cargas familiares¹¹⁷⁴) se alude ahora, pues, a todas aquellas cantidades a cuyo pago están obligadas las empresas por razón de una heterogénea serie de circunstancias familiares del trabajador, sólo algunas de las cuales coinciden con las cubiertas por la Seguridad Social (en cuyo caso se superpone la protección), mientras que otras son hoy (no así en el pasado) completamente ignoradas por la LGSS.

El elenco de las situaciones cubiertas es muy similar en los convenios comparados, que establecen cantidades diversas por:

1166 Art. 27 CC empresa Editorial Prensa Canaria.

1167 Art. 24.1 CC empresa Diario El País (nueve mensualidades del Salario).

1168 Art. 19.2 y 3CC Estatal de Pastas, Papel y Cartón; art. 9.2 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Bizkaia; art. 51 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; art. 35 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez (30.050 euros por “jubilación con sesenta años de edad y un mínimo de veinte años de servicio” –o parte proporcional si la antigüedad es menor-, versus 3.005 euros “a partir de sesenta y un años”); art. 31 CC Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa; etc.

1169 Art. 36 CC empresa Editorial La Capital.

1170 Art. 24 empresa Diario El País; etc.

1171 Art. 31 CC empresa El Correo de Andalucía (en la misma escala que para incapacidad permanente absoluta).

1172 Art. 35 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez.

1173 Art. 83 CC empresa La Vanguardia Ediciones.

1174 Art. 38 LGSS.

- a) “Nupcialidad” o “matrimonio” (que sólo en contadas ocasiones se hace extensible a los trabajadores que se constituyan "como parejas"¹¹⁷⁵ o "uniones de hecho"¹¹⁷⁶).
- b) “Natalidad” o “nacimiento de hijo” (extensibles algunas veces a los supuestos de “adopción”).
- c) Por hijo, o por hijo "disminuido", “minusválido” o “discapacitado”.
- d) O, simplemente, en concepto de “ayuda familiar” que, no obstante, es excepcional, igual que las "ayudas para gastos de defunción de familiares"¹¹⁷⁷.

En algunos convenios, sin embargo, no se cuantifican de manera individual estas mejoras, señalándose sólo la obligación empresarial de constituir o dotar un “Fondo” para dichas eventualidades familiares¹¹⁷⁸. Y no faltan casos en los que sólo se incluyen declaraciones relativas a estas prestaciones, pero carentes en realidad de contenido real¹¹⁷⁹.

3.4.6.- Asistencia sanitaria

Dejando al margen los servicios y atenciones sanitarias con ocasión o por consecuencia del propio trabajo (singularmente, los reconocimientos y tratamientos médicos directamente vinculados a la salud laboral y la prevención de riesgos laborales), no son muchos los convenios que imponen a los empresarios prestaciones de asistencia sanitaria de carácter *extralaboral*, complementarias a las del Sistema Nacional de Salud o, incluso, ocupando los espacios sin cobertura de éste. Se trata, pues, de la dispensación de servicios de este tipo, directamente por las propias empresas o a través de concierto "con una entidad médica", “igualatorio médico”, etc., así como de la compensación total o parcial de determinados gastos del trabajador o sus familiares por motivos relacionados con la salud, a saber:

- a) Consultas por los servicios médicos de la empresa (al trabajador y su familia¹¹⁸⁰).
- b) Servicio de inyectables (al trabajador y su familia¹¹⁸¹).
- c) "Servicio odontológico"¹¹⁸².
- d) Revisiones oftalmológicas¹¹⁸³.

1175 Art. 43 CC empresa Sociedad Vascongada de Publicaciones.

1176 Art. 37 CC empresa Lérez Ediciones, Diario de Pontevedra (159, 35 euros).

1177 Art. 31 CC empresa Gráficas Integradas ("7 días de salario convenio", siempre que hubiera convivencia).

1178 Art. 63 CC empresa Editorial Iparraguirre.

1179 Así, por ejemplo, el art. 46 CC empresa Diario de Córdoba, que dispone que “los trabajadores percibirán las prestaciones que tiene establecidas la Seguridad Social por cónyuge e hijos en la cuenta y extensiones legales”.

1180 Art. 48 CC empresa AMCOR Flexibles España.

1181 Art. 48 CC empresa AMCOR Flexibles España.

1182 Art. 60 CC Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (fondo de 120.202 euros destinado al efecto).

e) Y, sobre todo, gafas, ortopedia y similares¹¹⁸⁴.

4.- OTRAS PRESTACIONES SOCIALES¹¹⁸⁵

41.- Préstamos y avales

Son los préstamos a los trabajadores, sin duda, las prestaciones de este tipo que más generalizadas están en la normativa sectorial de referencia. Pero, en rigor, ninguno encaja en la descripción del art. 4 OM 22/11/1973, que únicamente consideraba de carácter *complementario* a las prestaciones de la Seguridad Social y, en consecuencia, sin naturaleza salarial, a los <<créditos no reintegrables en su totalidad o en parte>>. Los ahora establecidos no son en casi ningún caso a fondo perdido, y su importe ha de ser siempre restituido a las empresas que los conceden (lo normal es que este reintegro se realice mediante descuentos en la nómina del trabajador beneficiario), si bien generalmente sin abono de intereses. Se trata, por tanto, en realidad, de una forma de anticipo a largo plazo.

Para la gestión de estos préstamos (cuya concesión depende a veces del fondo empresarial constituido al efecto¹¹⁸⁶ -actuando su agotamiento como límite, pues, para el derecho individual a obtenerlos-), no es raro que se atribuya una intervención más o menos decisiva al Comité de Empresa¹¹⁸⁷, y las motivaciones o finalidades de la solicitud son también determinantes para algunos convenios, ya en orden a su concesión (así, por ejemplo, para adquisición de vivienda, para "situaciones excepcionales", o "motivos de salud, vivienda u otros"), ya en orden a la envergadura del préstamo y/o del fondo del que se nutre su dispensación.

Por lo demás, las cuantías máximas individuales presentan un amplio abanico como, asimismo, el plazo de devolución.

1183 Art. 67 CC empresa El Comercio (revisión semestral).

1184 El art. 22 CC empresa Diario de Teruel es paradigmático en este sentido, estableciendo para los trabajadores fijos y sus familiares el reintegro total de las prótesis quirúrgicas fijas y prótesis ortopédicas (si bien para algunas de estas últimas se establece sólo una "ayuda económica", lo mismo que para los vehículos de inválidos, prótesis dentarias y oculares, audífonos y prótesis especiales), todo ello con cargo a un "Fondo de Acción Social" de cuantía anual limitada. En la misma línea, art. 40 CC empresa Naipes Heraclio Fournier ("importe de los cristales" de gafas, bajo prescripción médica); entre otros muchos.

1185 Dada la inexistencia de criterios fijos de catalogación de estas prestaciones empresariales vinculadas a contingencias, situaciones y necesidades no cubiertas por la Seguridad Social, su relación bien puede efectuarse en función de la mayor o menor presencia que cada una tenga en los convenios estudiados.

1186 Por ejemplo, art. 61 CC empresa El Comercio; art. 33 CC empresa Federico Doménech; art. 54 CC empresa Kimberly Clark, planta de Arceniega; etc.

1187 Art. 54 CC empresa Kimberly Clark, planta de Arceniega; art. 33 CC empresa Federico Doménech; art. 61 CC empresa El Comercio; entre otros.

4.2.- Ayudas escolares y subvenciones por gastos de estudios

También son muchos los convenios que incluyen dentro del capítulo dedicado a estas *prestaciones sociales* un apartado relativo a las ayudas económicas por estudios, pudiéndose distinguir, no obstante, entre los que asumen para las empresas el coste o parte del coste de los mismos¹¹⁸⁸, y los que establecen una cantidad fija a favor del trabajador¹¹⁸⁹ o, incluso, un fondo anual por este concepto¹¹⁹⁰. También se puede distinguir entre los convenios que cubren los gastos de estudios del propio trabajador, de sus hijos, del trabajador y de sus hijos y/o de sus hijos que sean minusválidos.

Es bastante frecuente, por lo demás, que la ayuda (o su cuantía) se condicione a la obtención de un determinado rendimiento académico.

4.3.- Asistencia jurídica

Generalmente, esta prestación (en régimen de dispensación del servicio o asunción del gasto correspondiente) se vincula siempre a supuestos de detención relacionados con el trabajo (“en ejercicio de su profesión y cumpliendo tareas para la empresa”¹¹⁹¹), lo que tiene significación sobre todo en el sector de la prensa, asumiendo entonces las empresas “los servicios jurídicos necesarios así como las fianzas correspondientes”¹¹⁹².

4.4.- Economatos

Pocos convenios se hacen eco ya de esta obligación, hasta el punto de que algunos incluyen declaraciones extintivas de la misma¹¹⁹³. En los que la mantienen, sus preceptos se limitan a un vago reconocimiento del “derecho a los servicios de Economato”¹¹⁹⁴, a la dotación por la empresa de un “Fondo” anual para este fin¹¹⁹⁵ o al “pago de las cuotas que correspondan”¹¹⁹⁶ (fundamentalmente, por “los servicios contratados” con tercero), con aportación económica, en algún caso, del trabajador¹¹⁹⁷.

1188 Por todos, art. 53 CC Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa (“el importe de la matrícula”).

1189 Art. 83 CC empresa La Vanguardia Ediciones.

1190 Art. 50 CC empresa Diario ABC.

1191 Por todos, art. 41 CC empresa Editorial Leoncio Rodríguez.

1192 Art. 21 CC empresa Prensa Alicantina; art. 40 empresa Editorial Prensa Valenciana; art. 50 CC empresa Editora Balear; art. 36 CC empresa Editorial Prensa Canaria.

1193 Art. 66 CC empresa Robert Bosch España (“El personal de la empresa renuncia a la institución de los Economatos Laborales indicada en el Decreto de 21 de marzo de 1958”).

1194 Por ejemplo, art. 13.6 CC empresa Azcoaga.

1195 Art. 29 CC empresa Onena Bolsas de Papel.

1196 Art. 6.1 CC grupo ENCE, centro de Huelva.

1197 Art. 61 CC empresa Editorial Iparraguirre (la “cantidad de abono inicial será a cargo del trabajador y el resto por cuenta de la empresa”).

4.5.- Comedores de empresa o ayudas equivalentes

Y lo mismo cabe decir de los servicios o ayudas (en forma de "ticket" o "vales de comida") en sustitución del comedor laboral".

4.6.- Actividades sociales, recreativas, deportivas y culturales

Menos extendidos aún están, por último, los fondos dispuestos por las empresas para este tipo de actuaciones y actividades que, por lo general, no se detallan.

CAPÍTULO XV: COMISIÓN PARITARIA Y OTROS ÓRGANOS DE GESTIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO. MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1.- COMISIÓN PARITARIA

1.1.-Una primera aproximación a la Comisión Paritaria

De conformidad con el art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, todo convenio colectivo estatutario debe contener una comisión paritaria; sin entrar el precepto legal en mayores concreciones funcionales u orgánicas. Es más, entre las pocas que hace hay que destacar alguna incorrección. Exactamente, la referencia a que esta comisión debe estar formada por una representación de las partes negociadoras cuando, en realidad, el legislador debería haber empleado el término firmantes. No obstante, sobre este tema se volverá más adelante.

Pues bien, siendo la comisión paritaria contenido mínimo, necesario u obligatorio del convenio colectivo estatutario, todavía es posible encontrar convenios, debidamente publicados, que no incluyen en su clausulado referencia alguna a esta comisión. Ello, bastante habitual en los primeros momentos de nuestro actual sistema democrático de relaciones laborales, no debería serlo en la actualidad. Aunque se trate sólo de casos aislados, como los de los convenios de Foro de Formación y Ediciones, SL y SarrioPapel y celulosas, SA, hay que llamar poderosamente la atención sobre este hecho de no incorporar al articulado convencional el contenido mínimo estatutario, que es la comisión paritaria. Y ello es sorprendente por un triple motivo. En primer lugar, por el incumplimiento que supone de la norma estatutaria; en segundo lugar, por el hecho de que los firmantes del convenio no son conscientes, con esta ausencia, de la significación y trascendencia que tiene la comisión paritaria de cara a una acertada y adecuada gestión del texto paccionado; y en tercer lugar, por poner de manifiesto, una vez más, la pobreza e inercia que caracteriza a la negociación colectiva española.

Dicha pobreza e inercia se deja sentir en la mayoría de los convenios colectivos de los sectores de Artes Gráficas y del Papel que, en términos generales y sin grandes ni acusadas diferencias entre ellos, se limitan a regular la comisión paritaria atendiendo a los parámetros y pautas tradicionales tanto desde un punto de vista funcional –es más, y esto es sumamente importante, todavía existen convenios en estos sectores que no

atribuyen a la comisión paritaria ningún tipo de competencia¹¹⁹⁸ - como orgánico. Ello no quiere decir que no se hallen algunas significativas excepciones; sobre todo a efectos de lo que se conoce como la administración del convenio colectivo

El análisis de la comisión paritaria así como de las comisiones monográficas se va a acometer atendiendo a los dos campos ya indicados, es decir, las competencias atribuidas a estos órganos y, por otro, sus aspectos orgánicos y procedimentales.

Antes de continuar se quiere realizar una precisión. Normalmente y siguiendo la terminología legal, se emplea, para referirse a este órgano de gestión del convenio colectivo, la denominación de comisión paritaria. Sin embargo, se ha observado que tanto en el sector de las artes gráficas como en el del papel, los signatarios de los acuerdos son bastante más proclives a utilizar una nomenclatura distinta pero, en cualquier caso, alusiva a su composición mixta. Así, son muchos los convenios que prefieren llamarla comisión mixta¹¹⁹⁹; sin perjuicio de que se le añadan otros términos comprensivos de su ámbito competencial¹²⁰⁰.

1.2.- Aspectos orgánicos

Comenzando con los aspectos orgánicos, se va a iniciar la exposición aludiendo a un debate ya anunciado. Entre las escasas intromisiones legales en relación con la comisión paritaria se encuentra la exigencia de que ésta sea una representación de las partes negociadoras. Sin embargo, la aceptación, sin mayores cuestionamientos, del tenor legal conduciría inevitablemente a resultados absurdos. Y ello porque no se puede identificar negociadores con firmantes del convenio colectivo. En la *praxis*, no es tan extraño que de los sujetos legitimados para negociar el convenio, de acuerdo con el art. 87 del ET, alguno de ellos, por los motivos que sean, se separe de esa negociación y, en consecuencia, no firme el correspondiente acuerdo colectivo. De ser así, no es lógico que se admita su intervención en este órgano paritario. Y no debe admitirse por la sencilla razón de que son los creadores y posteriores firmantes del pacto, conocedores del equilibrio contractual que encierra, los sujetos aptos para proceder a gestionar el convenio colectivo en su totalidad y en su unidad¹²⁰¹. La presencia de sujetos ajenos a dicho equilibrio no sería más que un elemento contraproducente y disfuncional a la propia virtualidad de la comisión paritaria. Pues nunca debe perderse de vista que esta comisión, como representación de las partes firmantes durante la vigencia del convenio

¹¹⁹⁸ Ni que decir tiene que ello no supone otra cosa que negar cualquier tipo de virtualidad práctica a este órgano de gestión del convenio colectivo. Así, arts. 18 del Convenio de Cartonajes Vir, SA u 8 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA. Este último se limita a indicar que dicho órgano se crea “*para resolver las cuestiones que se derivan de este convenio*”. Esta falta de concreción es lo que hace inoperante a la oportuna comisión paritaria.

¹¹⁹⁹ Art. 4.1 del Convenio Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares o, en un ámbito inferior, Convenio Gallego de Editoriales.

¹²⁰⁰ En esta dirección, Disposición Adicional III del Convenio Estatal de Prensa Diaria; Disposición Final I del Convenio Estatal de Prensa no Diaria. Por el sector del papel y por todos, el Capítulo III del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

¹²⁰¹ Aun admitiendo la inadecuada expresión legal, no resulta sorprendente que algunos convenios precisen que la comisión paritaria está compuesta por miembros pertenecientes a las “*representaciones firmantes*”. Es el caso, entre otros, de los arts. 11 del Convenio de Smurfit Nervión, SA y 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL.

colectivo, se instituye con la finalidad de gestionar, en los términos fijados convencionalmente, el acuerdo en su unidad mediante pactos adoptados bilateralmente¹²⁰².

Por consiguiente, los firmantes suelen, con cierta habitualidad, convertir la comisión negociadora y firmante en comisión paritaria¹²⁰³. Conversión que no significa que se esté ante un mismo órgano¹²⁰⁴ sino, simplemente y con todo, que los miembros, personas físicas, componentes de la primera pasan a formar parte de la comisión paritaria pero, ni que decir tiene, que se trata de dos órganos absolutamente distintos aunque sean muchos sus puntos de conexión. Esta opción, pese a lo dicho, no se aprecia como regla general en los sectores de las artes gráficas y del papel. De los convenios estudiados, pocos aluden al hecho de que los miembros de la comisión paritaria sean elegidos de entre los que formaron la comisión negociadora¹²⁰⁵. En otras ocasiones, y dentro del sector del Pastas, Papel y Cartón, los convenios se limitan a indicar que la comisión negociadora designará a los miembros de la comisión paritaria¹²⁰⁶, lo que no quiere decir, en ningún caso, que deba darse esa identidad entre los miembros de una y de otra.

1.2.1 Miembros de la comisión paritaria

Nada se descubre al afirmar que la comisión paritaria está compuesta por los vocales, que son los miembros natos y de pleno derecho dentro de este órgano¹²⁰⁷. Estos

¹²⁰² MORALES ORTEGA, *“La administración del convenio colectivo”*, Madrid, 1998, p. 178.

¹²⁰³ Muy ilustrativo, a estos efectos, es el Capítulo IV del Convenio de Azcoaga, SA. Según el cual, *“los miembros de la partes social y económica que suscriben el presente convenio quienes harán la interpretación adecuada”*.

¹²⁰⁴ De ello son conscientes los negociadores; de ahí que se pueda leer, por ejemplo, que *“la comisión paritaria, dándole a estos efectos, la condición de comisión negociadora del convenio, negociará en el plazo de 6 meses desde la publicación del presente convenio, un Plan de Igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa”* –Disposición Adicional V del Convenio de La Voz de Galicia, SA-.

¹²⁰⁵ Así, hay convenios que taxativamente indican, como sería el caso del arts. 5 del Convenio de Editorial La Capital, SA y 6 del Convenio de Inducar, SA. Por el sector del papel, el art. 11 del Convenio de Smurfit Nervión, SA. Junto a éstos, hay acuerdos que únicamente exigen que tal presencia exista en relación con alguno/s de sus miembros. En este último sentido, por ejemplo, el Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA, que establece que *“al menos dos de cada representación serán elegidos de entre los que constituyeron la mesa negociadora del convenio”*. En otras ocasiones, los convenios se limitan a afirmar que dicha pertenencia de los miembros de la comisión paritaria a la comisión negociadora se realizará en la medida de lo posible -arts. 5 del Convenio de Pastguren, SL u 8 del Convenio de Papresa, SA- o como opción preferente -arts. 12 del Convenio de La Voz de Galicia, SLU u 11 del Convenio Colectivo de ABC Sevilla, SL-.

¹²⁰⁶ Se trata del art. 3.1 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón y, con el mismo tenor, el art. 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa. En ambos casos, se establece que la comisión paritaria *“será nombrada por la Comisión negociadora del Convenio”*.

¹²⁰⁷ El número de vocales varía, como es natural, entre un convenio y otro; siendo la regla mayoritaria la existencia de tres miembros por cada una de las partes. No obstante, se ha hallado, en convenios del sector de las artes gráficas, algunas comisiones paritarias compuestas sólo por un miembro perteneciente, lógicamente, a cada una de las partes en la misma –por todos, Capítulo IV del Convenio de Cartonajes Jabar, SA-. Igualmente, hay que destacar la opción contenida en el art. 4.1.4 del Convenio Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares consistente en instituir una comisión mixta restringida, que intervendrá cuando, por *“razones de urgencia”*, deba conciliar ante conflictos colectivos.

vocales¹²⁰⁸, en algunas ocasiones, aparecen designados nominalmente en el texto del convenio colectivo, de lo que se encuentran determinados ejemplos en los acuerdos del sector de las artes gráficas¹²⁰⁹. Es más, hay supuestos, en los que los miembros son elegidos “*en función de los temas a tratar*”¹²¹⁰. Mientras que la otra opción barajada por los negociadores es que tal designación se produzca *a posteriori*, ya sea por parte de las organizaciones firmantes, ya sea, en los convenios de empresa, por la dirección de la misma y la representación unitaria.

Junto a los vocales, se suele instituir la figura de los suplentes. Sin embargo, resulta muy llamativo que el número de convenios que incluyen algún tipo de referencia a estos suplentes es muy reducido; y casi todos ellos del sector de las artes gráficas.

Pues bien, éstos son las personas, que sin ser miembros natos de la comisión paritaria, sustituyen a los vocales y, desde ese momento, adquieren la condición de miembros de pleno derecho; por tanto, con voz y voto. Pocos, como se acaba de indicar, son los convenios que contienen esta figura pero es que, además, su regulación, en todos ellos, es sumamente parca. A lo más, los convenios se limitan a indicar que el suplente será “*nombrado por cada parte de entre sus representados*”¹²¹¹ añadiéndose, en algún supuesto, que “*en el caso de la representación de los trabajadores, lo será de entre los miembros del Comité de Empresa*”¹²¹².

Con respecto a los posibles restantes miembros de la comisión paritaria, los convenios son más favorables a su inclusión. Es el caso de las figuras del presidente, del secretario o de los asesores.

El presidente, normalmente, tiene como principal función la de dirigir el debate en el seno de la comisión paritaria. Lo normal es que el presidente sea elegido entre los vocales componentes de este órgano convencional¹²¹³; y rara vez, de forma rotatoria entre cada una de las representaciones¹²¹⁴. No obstante, hay convenios que se remiten,

¹²⁰⁸ A los que algún convenio aislado les concede permisos retribuidos para asistir a las correspondientes reuniones de la comisión paritaria; es el caso del art. 13.13 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

¹²⁰⁹ Entre otros, la Disposición Final Primera del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; Disposición Adicional del Convenio de Sociedad Vascongada de publicaciones, SA; Disposición Adicional IV del Convenio de La Voz de Galicia, SA; Disposición Final del Convenio de La Voz de Avilés, SL; Cláusula Adicional del Convenio de Gráficas Santamaría, SA y Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA, y los arts. 7 del Convenio de Editorial Extremadura, SA; 8 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA y 64 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA.

¹²¹⁰ Art. 9 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SL, que añade que, en esas ocasiones, “*sus acuerdos no tendrán vigencia en tanto no estén ratificados por el pleno del comité y por la representación de la empresa de forma conjunta, sin que ello suponga merma ni restricción de las facultades organizativas y directivas de la empresa*”.

¹²¹¹ Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA; Disposición Adicional Primera de Zeroa Multimedia, SA o art. 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA.

¹²¹² Art. 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA.

¹²¹³ Art. 41.2 del Convenio de La Región, SA. De igual modo, el art. 45 del Convenio del Herald de Aragón, SA que, únicamente, añade que la elección del presidente se hará “*de mutuo acuerdo entre los miembros de la comisión*”.

¹²¹⁴ Art. 8 del Convenio de Papresa, SA.

para la elección del presidente, a la forma y modo determinado por Ley¹²¹⁵. Esta referencia convencional es de lo más curiosa, puesto que el legislador, en su tónica habitual en relación con la comisión paritaria, no contempla ninguna regulación con respecto a los miembros de esta comisión. Ello pone de manifiesto, otra vez, el desconocimiento de los negociadores de la realidad legal de la comisión paritaria.

En la medida en que la función primordial del presidente es la de moderar los debates dentro de la comisión paritaria, no resulta llamativo que algunos convenios sustituyan el término presidente por el de moderador. Ahora bien, esta práctica, en cualquiera de los sectores estudiados, no es ni habitual ni corriente. Así sólo se ha encontrado algunos supuestos aislados en artes gráficas¹²¹⁶ y, algunos, menos, en pastas, papel y cartón¹²¹⁷.

El Secretario tiene, cuantitativamente, una mayor representación en la negociación colectiva de los sectores de la producción objeto de este estudio. La razón de esta mayor proliferación de la figura del secretario es lógica atendiendo a que se trata del o de los miembro/s de la comisión paritaria encargado/s de dar fe de lo acontecido en las correspondientes reuniones. Así pues, sus funciones pueden circunscribirse, fundamentalmente, a dos. Por un lado, levantar acta de las reuniones y, por otro, todos los trabajos administrativos que entraña la comisión paritaria. Incluso hay convenios que instituyen, con este último propósito, una secretaría permanente¹²¹⁸.

No es desconocida para los firmantes de los convenios, debido a las competencias atribuidas a la figura del secretario, la opción de designar dos secretarios¹²¹⁹ –uno por cada una de las partes-. Sin embargo, la tónica general, en sendos sectores, continúa siendo la designación de un único secretario¹²²⁰ y, además, elegido entre los vocales de la comisión paritaria¹²²¹. A esta última afirmación se le puede plantear alguna excepción, eso sí muy puntual, como aquella contenida en el Convenio de Gráficas Estella, SA, que nombra secretario a “*un empleado del*

¹²¹⁵ Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SL –curiosamente, extiende esta forma de elección también a la figura del secretario-.

¹²¹⁶ Por todos, arts. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares –en este convenio, el moderador será elegido por cada reunión de la comisión paritaria- o 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

¹²¹⁷ En el art. 8 del Convenio de Papresa, SA, realmente, no se le llama moderador pero se afirma que actúa como tal.

¹²¹⁸ Art. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares.

¹²¹⁹ Art. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón editoriales y, en el sector de pastas, papel y cartón, art. 8 del Convenio de Papresa, SA.

¹²²⁰ Arts. 3.2 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa y 3.2 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA; y en el sector de las artes gráficas, art. 46 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros o Disposición Adicional Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla).

¹²²¹ Por todos y exclusivamente para el sector de las artes gráficas, arts. 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA; 45 del Convenio del Herald de Aragón, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; Disposición Adicional Primera de El Comercio, SA o Disposición Adicional Primera de Zeroa Multimedia, SA.

Departamento de Personal de la Empresa que se encargará de la elaboración de las actas” –art. 8-.

Por último, hay que referirse a los asesores, es decir, a aquellas personas que se encargan del asesoramiento técnico, ocasional o permanente, de sus representados¹²²². La tónica común de los sectores de la producción analizados es que se trate de asesores externos; sin embargo, se quiere resaltar, por lo curioso en relación con nuestra negociación colectiva, el art. 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA, que distingue entre asesores externos e internos. Estos últimos son “*personas que, adscritas a la plantilla de la empresa, puedan ser requeridas por cualquiera de las partes*” dejando la asesoría externa sólo para casos excepcionales y siempre “*previo acuerdo de ambas partes para designar las personas, establecer las condiciones y el alcance de su intervención*”.

Sea cual sea el caso, lo cierto es que los asesores no son miembros de la comisión paritaria, lo que les hace, por pura lógica, carecer de voto en la misma. De ahí que los convenios, principalmente de artes gráficas, establezcan que tienen voz pero no voto¹²²³. No obstante, por su propia e indicada funcionalidad, no resulta necesaria tal aclaración; y muestra de ello es que la generalidad de los convenios colectivos se limitan a indicar el número de asesores¹²²⁴ -aunque hay convenios que simplemente permiten su asistencia sin entrar en mayores concreciones- o la forma de ser

¹²²² Arts. 3.2 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón y 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa. En las artes gráficas, Disposición Adicional Tercera de Convenio Estatal de Prensa Diaria o Disposición Adicional Primera de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla).

¹²²³ Así, el art. 27 del Convenio del Diario de Jaén, SA establece que los asesores “*tendrán derecho a voz*”; y, del mismo modo, arts. 12 del Convenio de la empresa Julián Sanz Soria, SL; 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; y Disposición Adicional Primera del Convenio de Zeroa Multimedia, SA y Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA.

¹²²⁴ Por el sector del papel, el art. 3.2 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón establece que “*su número no podrá superar un tercio del número de miembros de cada una de las partes representadas*” en la comisión paritaria, y con igual número, el art. 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; y a nivel de empresa, art. 3.2 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA –dos por cada una de las partes representadas-. Por el sector de las artes gráficas y, dentro de él, el de prensa, art. 4.2.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares -“*las partes podrán ir acompañadas de asesores, con un número máximo de seis por cada una de ellas*”-; Disposición Final Primera del Convenio Estatal de Prensa no Diaria -un asesor por cada parte-; art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales -tres asesores por cada parte-; o Capítulo IV del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales -cuatro por cada parte-. El Capítulo IV de Cartonajes Jabar, SA establece que habrá “*tantos asesores como organizaciones sindicales tengan presencia en el comité de empresa*”. Incluso, hay supuestos, en los que se obvia este dato afirmando que habrá “*los asesores que ambas partes consideren oportuno*” –Disposición I del Convenio de Ediciones B, SA-.

designados¹²²⁵; y a lo sumo, que el coste de los mismos correrá de cuenta de la parte que designe al correspondiente asesor¹²²⁶.

1.3.- Constitución de la comisión paritaria y reglamento de desarrollo

En cuanto a la constitución de la comisión paritaria, normalmente, los signatarios de los acuerdos colectivos tienen dos opciones. O bien, que dicha constitución se realice con la entrada en vigor del convenio; o bien, que se conceda un plazo, en el correspondiente convenio, para que las partes procedan a su constitución. Esta última opción ha sido detectada, primordialmente, en el sector de artes gráficas. Muchos de los convenios analizados prevén un plazo para la constitución de la comisión que varía, de uno a otro, yendo desde los 7 días a los 2 meses¹²²⁷.

Las normas de actuación, junto a las procedimentales y orgánicas, de la comisión paritaria no siempre tienen reflejo en el clausulado convencional. Esto es, todos los temas conexados, principalmente, con su *modus operandi* –reuniones, convocatoria, procedimiento, etc.- pueden ser acordados por la comisión negociadora y que, en consecuencia, se contengan en el convenio colectivo o, en cambio, que se delegue en la propia comisión paritaria la elaboración de su reglamento de desarrollo. Ello obliga a diferenciar entre reglamentos enclausulados y reglamentos autónomos¹²²⁸. O sea, en función de que aparezcan o no contenidos en el texto del acuerdo paccionado. No obstante, hay que aclarar que, pese a no conceder a la comisión paritaria facultades para elaborar su reglamento de desarrollo, hay ocasiones, en las que los firmantes sí establecen una serie de reglas generales que, con posterioridad, son desarrolladas por el órgano paritario. Ahora bien, la ausencia absoluta de criterios y normas de actuación conduce a la comisión paritaria a ser totalmente inoperante al carecerse de disposiciones legales que suplan el abstencionismo convencional. Sin embargo, los firmantes de los convenios colectivos parece que no siempre son conscientes de ello, ya que se pueden encontrar referencias tales como el art. 46 del Convenio de Editorial Cantabria, SA, que afirma que la comisión paritaria “*se regirá en su funcionamiento en lo dispuesto en las normas legales*”.

¹²²⁵ Lo habitual es que la designación recaiga en las partes de la comisión; y en esta dirección, art. 3.2 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón. Más abundantemente en el sector de las artes gráficas, Disposición Adicional Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria, que añade que serán designados “*libremente por cada una de las partes*”; términos utilizados, igualmente, por el art. 79 del Convenio de Multiprensa y más, SA. En la misma dirección, Disposición Adicional Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla) y art. 8 del Convenio de la Opinión de Málaga, SLU.

¹²²⁶ Por ejemplo, art. 8 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU.

¹²²⁷ En este sentido, y aclarando que todos los plazos son desde la publicación del convenio en el correspondiente Boletín Oficial, los arts. 8 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA (7 días); 27 del Convenio del Diario de Jaén, SA (“*veinte días hábiles*”) y, en el sector del papel, 9 del Convenio de Daniel Aguiló Panisello, SA (2 meses). Otros convenios preceptúan que el plazo se computa, en unos casos, desde la aprobación del convenio –por ejemplo, art. 55 del Convenio de AMCOR Flexibles Hispania, SA (30 días)-; en otros, desde su firma -arts. 4.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, Manipulados del Papel, Manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares –un mes- y 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales -un mes-; y un tercer grupo desde la entrada en vigor del convenio -art. 8 del Convenio de Papresa, SA, 15 días-.

¹²²⁸ Sobre esta denominación, MORALES ORTEGA, “*La administración...*”, opus., cit., p. 181.

En líneas generales, cabe afirmar que tanto en el sector de las artes gráficas como en el del pastas, papel y cartón lo habitual es que, cuando menos, se conceda a la comisión paritaria esa serie de pautas generales de actuación; sin perjuicio de la existencia de convenios más o menos detallistas a la hora de diseñar, por lo que ahora interesa, el proceder de la comisión paritaria o, si se prefiere, el procedimiento de actuación¹²²⁹. *Sensu contrario*, son muy pocos los convenios que facultan a esta comisión a elaborar, sin sujeción a criterios previos, su reglamento de desarrollo¹²³⁰.

1.4.- Aspectos procedimentales

Parcelando este proceder de la comisión paritaria, se va a hacer alusión a todos aquellos aspectos procedimentales que, con mayor frecuencia, los convenios, otra vez sin distinciones significativas en función del sector, contemplan en su clausulado. Aunque también es cierto que el elevado número de convenios en el sector de las artes gráficas permite un mayor casuismo; y por otro lado, que los convenios del sector pastas, papel y cartón suelen ser más escuetos en la regulación de estos aspectos procedimentales.

En primer lugar, las reuniones de la comisión paritaria suelen tener carácter ordinario y extraordinario¹²³¹. Mientras que las primeras¹²³² se celebran con la periodicidad prevista¹²³³ –que, en algún caso, depende de la materia a tratar¹²³⁴– en el

¹²²⁹ En artes gráficas, arts. 4.2 del Convenio Nacional Artes Gráficas, Manipulados del Papel, Manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; 4.3 del Convenio Gallego de Editoriales; 46 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales de servicios de empaquetado, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros u 8 del Convenio de Prensa Alicantina, SA. En el sector del papel, art. 12 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

¹²³⁰ Art. 45 del Convenio del Heraldo de Aragón, SA, que afirma que “*tal como establece el Estatuto de los Trabajadores, esta Comisión determinará los procedimientos que estime más idóneos para conseguir la máxima eficacia práctica del Convenio*”. Sobre este precepto cabe realizar dos observaciones. Una primera, consistente en que esa efectividad práctica, y ante la ausencia casi total de referencias convencionales al proceder de la comisión paritaria, parece estar dirigida, en exclusiva, a este tema procedimental y de actuación; y una segunda, que no viene más que a resaltar el hecho de que, de nuevo, los firmantes de los convenios colectivos desconocen la realidad de la regulación legal de la comisión paritaria, puesto que el legislador, en este tema como en tantos otros referentes a este órgano paritario, se ha abstenido de cualquier mención delegando en los interlocutores sociales todo el desarrollo de la oportuna regulación. Esta delegación a favor de la comisión paritaria para la elaboración de su reglamento de actuación se contiene, igualmente, en el art. 8 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA.

¹²³¹ Art. 4.2.1.2 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; con igual tenor, el art. 4.3 del Convenio Gallego de Editoriales. En otras ocasiones, se indica que los asuntos tendrán carácter ordinario y/o extraordinario siendo el caso del art. 6.3 del Convenio de Inducar, SA.

¹²³² No debe ocultarse que existen convenios, fundamentalmente de artes gráficas, que no prevén ninguna reunión de carácter ordinario; por lo que sólo se celebrarán aquellas que sean solicitadas por las partes. Es el caso de la Disposición Transitoria Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; y arts. 9 del Convenio de Unidad Editorial, SA; 41.2 del Convenio de La Región, SA; 8 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 42 del Convenio de Onena Bolsas de Papel, SA; 8 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA o 5 del Convenio de la Empresa Joaquín Ferrer y CIA, SL.

¹²³³ Así y entre otros muchos, la Disposición Final Primera del Convenio de Prensa no Diaria ordena una reunión, como mínimo, cada dos meses o el art. 10 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Trabajo de Barcelona) fija reuniones ordinarias trimestrales. En ocasiones, el plazo se dilata

convenio colectivo o aquélla, en su caso, que acuerden los miembros de la comisión en su correspondiente reglamento de desarrollo; las segundas, normalmente, son convocadas cuando así lo decidan las partes¹²³⁵. Aunque esta última opción se ha extendido, con cierta frecuencia, en los convenios de artes gráficas y del papel también a las reuniones ordinarias.

En segundo lugar, la convocatoria de las reuniones exige, en un número importante de casos, la forma escrita, en la que se haga constar lugar, día, hora y orden del día¹²³⁶. Esta convocatoria deberá ser enviada a todos los miembros componentes de la comisión.

En tercer lugar, los convenios suelen exigir un quórum para entender válidamente constituida la comisión paritaria. Quórum que, lógicamente, es distinto según se trate de la primera o segunda convocatoria¹²³⁷.

En cuarto lugar, los convenios suelen señalar un plazo para que la comisión paritaria adopte el acuerdo¹²³⁸; incluso hay convenios, que diferencian en función de que se trate de materias ordinarias o extraordinarias¹²³⁹. Plazo que, en muchas ocasiones, podrá ser incumplido cuando así lo “*acuerden las partes*”¹²⁴⁰. Sin embargo,

como sería el supuesto del art. 8 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA, que establece que estas reuniones ordinarias se celebrarán cada seis meses y, en cualquier caso, “*siempre que una de las partes lo considere oportuno o ambas*” o el Capítulo IV del Convenio de Cartonajes Jabar, SA, que afirma que, como mínimo, tiene que reunirse una vez al año. Por su parte, en el sector del papel es menos frecuente; aun así, por ejemplo, el art. 3.6 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón las fija con carácter trimestral llegando, incluso, a indicar que “*se procurarán celebrar en las segundas quincenas de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año*”.

¹²³⁴ Art. 46.4 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros.

¹²³⁵ Por todos, Capítulo IV del Convenio de Jabar, SA.

¹²³⁶ Arts. 4.2.1.2 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 46 del Convenio de Cataluña de empresas de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros o 4.2.g) del Convenio Gallego de Editoriales.

¹²³⁷ El art. 4.2.1.2 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares establece que, en primera convocatoria, se exige los dos tercios “*de la totalidad de los miembros de cada una de ambas representaciones*” y, en segunda convocatoria, “*la mitad más uno de los miembros de cada una de ambas representaciones*”; y con igual dicción, art. 4.2 del Convenio Gallego de Editoriales. En otros casos, no se distingue entre primera y segunda convocatoria. Así el art. 46 del Convenio de Cataluña de empresas de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros sólo afirma que se constituirá válidamente con la asistencia de “*la mayoría simple de cada representación*”. Y también en este último sentido pero con una exigencia de quórum distinta –“*dos tercios de los representantes de cada parte*”-, la Disposición Final Tercera del Convenio del Diario AS, SL.

¹²³⁸ Entre otros, arts. 3.5 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón –15 días- y 27 del Convenio de Diario de Jaén, SA -10 días- y Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SA -10 días-.

¹²³⁹ Por ejemplo, el art. 6 del convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA indica que “*el plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días para asuntos extraordinarios y diez días para asuntos ordinarios, a contar desde su constitución*”.

¹²⁴⁰ Por todos, art. 3.5 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

no aparece contemplado los motivos permisivos de dicho incumplimiento. A lo sumo se establece que la ampliación se deba a la solicitud de alguna de las partes¹²⁴¹.

En quinto lugar, y sin ningún género de dudas el más importante, debe indicarse que los acuerdos de la comisión paritaria son, sencillamente, el resultado de la negociación acaecida en su seno. Este modo de proceder, unido a las mayorías demandadas para alcanzar los acuerdos, dificulta sobremanera la adopción de los mismos. De ahí que el legislador, en 1994, rompiendo su tradicional abstencionismo en esta materia, incluyese en el art. 85.3.e), formando parte, por consiguiente, de la regulación convencional de la comisión paritaria, que debían establecerse los “*procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión*”. La importancia de esta inclusión exige un tratamiento algo más pormenorizado.

1.5.- Adopción de acuerdos en el seno de la comisión paritaria

Sea cual sea la denominación de este órgano convencional, lo cierto es que se trata de una comisión bilateral, en la que representantes de los trabajadores y empleadores discuten, como única forma natural de actuar, o, si se prefiere, negocian los diferentes asuntos sometidos a ella. Pues bien, esta bilateralidad hay que conectarla con una de las pocas exigencias del legislador, es decir, la paridad. De hecho, y a pesar de la variedad de nomenclaturas convencionales, el legislador denomina esta comisión como comisión paritaria. Ahora bien, el tema se traslada a averiguar el propio concepto de paridad pues, atendiendo a los convenios colectivos analizados –pero es común a toda nuestra negociación colectiva–, dicha paridad se ha identificado, de forma bastante frecuente, con igual número de miembros por cada una de las partes que componen esta comisión. Identificación, que puede apreciarse tanto en el sector del papel¹²⁴² como en el de las artes gráficas¹²⁴³; siendo casi inexistentes los supuestos, en los que la paridad no se asocia con dicha simetría numérica.

¹²⁴¹ El Capítulo IV del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel, cartón y editoriales afirma que la comisión paritaria tiene un plazo de 15 “*a partir de la fecha en que se celebre la reunión que trate del tema objeto de la resolución, salvo que cualquiera de las partes requiera mayor plazo, en cuyo caso se ampliarán hasta un máximo de 30 días*” o, en el mismo sentido, el art. 11 del Convenio del Diario ABC Sevilla, SL.

¹²⁴² Arts. 3.2 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 7 del Convenio del Grupo Empresarial ENCE, SA (Huelva); 5 del Convenio de Pastguren, SL; 8 del Convenio de Papresa, SA ó 3.2 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

¹²⁴³ En el sector de las artes gráficas, hay que diferenciar entre los subsumibles en el ámbito de la prensa, diaria o no, y los restantes. Así, en el primer grupo quedan incluidos, entre otros muchos, la Disposición Adicional Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria; Disposición Final Primera del Convenio Estatal de Prensa no Diaria; y a nivel de empresa, Disposición Adicional Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Disposición Adicional Primera del Convenio de Zeroa Multimedia, SA; Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA; y los arts. 9 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA; 6 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA; 9 del Convenio Unidad Editorial, SA; 41.2 del Convenio de La Región, SA; 8 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 8 del Convenio de Prensa Alicante, SA; 38 del Convenio de Editora Balear, SA; 8 del Convenio de Ediciones Deportivas Catalanas, SA; 10 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 8 del Convenio de Prensa Asturiana, SA; 6 del Convenio de Inducar, SA; 12 del Convenio de La Voz de Galicia, SA; 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL; 79 del Convenio de Multiprensa y más, SL; 27 del Convenio del Diario de Jaén y 11 de Diario ABC Sevilla, SL. Y en el segundo grupo, el art. 4.2.1.2 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e

En cambio, la paridad está conectada con el proceso de toma de decisiones en el seno de la comisión paritaria; de tal forma que se evite la adopción de acuerdos perjudiciales para alguna de las partes en esta comisión, y principalmente para los trabajadores. Ello se produce en el supuesto de que paridad se identifique con igualdad numérica pues bastaría, para la adopción de los acuerdos, el voto mayoritario de los miembros de la comisión paritaria, lo que puede propiciar, sin ningún género de dudas, conductas fraudulentas.

En consecuencia, la paridad hay que entenderla referida, única y exclusivamente, al método básico que ha de regir el funcionamiento de la comisión paritaria, lo que hace innecesario que exista simetría entre ambas representaciones en la comisión paritaria. Siendo esto así, el proceso de toma de decisiones en la correspondiente comisión exige, por así decirlo, una doble fase. En primer lugar, que cada una de las representaciones en la comisión paritaria adopte, por independiente y unilateralmente, la decisión que considere oportuna y, con posterioridad, se procede a negociar pero, con la importante consideración, de que cada una de ellas tiene un único voto. Conforme a este proceder, la discusión de la comisión paritaria sólo puede finalizar con o sin acuerdo.

Sin perjuicio de esa incuestionable realidad, los convenios de los sectores analizados optan, claramente, por la igualdad numérica, lo que ha conducido a que se instituya, como norma general para la adopción de acuerdos, la regla de la mayoría. Ahora bien, esta regla se contiene, básicamente, en los convenios del sector de las artes gráficas¹²⁴⁴, y dentro de éstos, en los de prensa¹²⁴⁵.

Aún así, los signatarios de un número, tampoco desdeñable, de convenios colectivos, sólo de artes gráficas, son conscientes de que la paridad está vinculada al proceso de toma de decisiones. Ello queda constatado con expresiones convencionales tales como que “*los acuerdos se adoptarán conjuntamente entre las dos representaciones*”¹²⁴⁶, “*los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el*

industrias auxiliares; Disposición Transitoria Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra y art. 46 del Convenio de Cataluña de Empresas de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros; en el ámbito empresarial, arts. 8 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA; 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA; 56 del Convenio de AMCOR Flexibles Hispania, SA; 8 del Convenio de Rotativas de Estella, SA; 5 del Convenio de la Empresa Joaquín Ferrer y CIA, SL; 58 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA y 77 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA.

¹²⁴⁴ Arts. 8 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 8 del Convenio de Rotativa de Estella, SA; 58 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA y 77 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA.

¹²⁴⁵ Mayoría simple es exigida en los arts. 5 del Convenio de la Editorial La Capital, SL; 27 del Convenio del Diario de Jaén, SA; 10 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centro de Barcelona); y Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SA y Disposición Adicional Primera del Convenio de Zeroa Multimedia, SA; mientras que sin precisar el tipo de mayoría, arts. 8 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 12 del Convenio de la Voz de Galicia, SA y 80 del Convenio de Multiprensa y más, SA. Siendo regla, la mayoría absoluta, entre otros, en la Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA.

¹²⁴⁶ Art. 4.2.1.3 del Convenio Estatal de Artes Gráficas, Manipulados del Papel, Manipulados del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y, con igual tenor, art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

*voto favorable de la mayoría de cada representación*¹²⁴⁷, *“cada representante tendrá un solo voto, adoptándose los acuerdos por mayoría simple de los asistentes de cada una de las dos representaciones”*¹²⁴⁸, *“los acuerdos de la comisión requerirán el voto más favorable del 60% de cada una de las representaciones”*¹²⁴⁹ o *“sus decisiones deberán ser adoptadas por mayoría simple de ambas partes”*¹²⁵⁰.

Junto a estas expresiones, hay otros convenios que exigen, para la validez de los acuerdos, la unanimidad. Aunque, en este caso, los convenios de artes y gráficas y del papel presentan una proporción más equilibrada –nunca debe olvidarse el menor número de convenios en el último de los sectores mencionados–, la verdad es que, como se dirá inmediatamente, los signatarios de los acuerdos del sector de pastas, papel y cartón optan, de manera preferente, por la unanimidad; sin embargo, son los menos, ya que la mayoría de estos convenios no hacen referencia expresa, ni de ningún otro tipo, a la mayoría exigida para adoptar los correspondientes acuerdos en el seno de la comisión paritaria.

Dicho lo cual, hay que aceptar que la regla de la unanimidad respeta, al menos en los resultados que no en la forma, la paridad reclamada a este órgano convencional¹²⁵¹. Ello parece quedar contradicho si se tiene en cuenta preceptos convencionales que admiten que, de no conseguirse el acuerdo por unanimidad, podrá acordarse por mayoría simple, en cuyo caso debe hacerse constar en acta los votos particulares¹²⁵². No obstante, se trata de un supuesto aislado que, pese a neutralizar en cierta medida la afirmación vertida en torno a la unanimidad, no lo hace de tal forma que haga quebrar la identidad –se insiste, cuando menos, en atención a los resultados– entre unanimidad y exigencia de paridad.

Para finalizar, se quiere llamar la atención sobre una regla particular que se observa en un convenio provincial de artes gráficas. De acuerdo con ella, *“para las votaciones, cada parte integrante de la Comisión Paritaria ostentará la representatividad que tuviera en el Sector de Artes Gráficas de Bizkaia, vigente en cada momento”*¹²⁵³.

Desde siempre, los agentes sociales han incluido en los convenios colectivos procedimientos para solventar las discrepancias nacidas en la comisión paritaria.

¹²⁴⁷ Art. 46 del Convenio de Cataluña de empresas de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros. De forma parecida, el art. 68 del Convenio del Diario de Cádiz, SL, Europa Sur, SL, Diario de Jerez, SA y Joldis, SA.

¹²⁴⁸ Art. 9 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA.

¹²⁴⁹ Disposición Final Tercera del Convenio Diario AS, SL.

¹²⁵⁰ Arts. 10 del Convenio de Odiel Press, SL y 6 del Convenio de Corporación Voz de Galicia, SLU.

¹²⁵¹ Por el sector del papel, arts. 3.5 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón ó 3.4 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. En el sector de las artes gráficas, arts. 8 del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA y 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA; Disposición Adicional Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria y Disposición Adicional Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla).

¹²⁵² Art. 11 del Convenio del Diario La Mañana, SA.

¹²⁵³ Capítulo IV del Convenio Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Bizkaia.

Discrepancias avivadas por el hecho de que la comisión paritaria reproduce, con demasiada frecuencia, las tensiones y enfrentamientos existentes en la comisión negociadora. Si a ello se une el método correcto de adopción de acuerdos, descrito anteriormente, no es de extrañar que esos procedimientos se presenten como absolutamente imprescindibles para la operatividad de la comisión paritaria. Ahora bien, el hecho de que dichos procedimientos quedasen en manos de la libertad negociadora de los signatarios de los acuerdos paccionados suponía que, en otras tantas ocasiones, no viniesen contemplados en el correspondiente convenio colectivo.

Como se ha adelantado, el legislador ha querido evitar ese fenómeno, por sus desafortunadas consecuencias para el devenir del propio convenio colectivo. Y a estos efectos, ha hecho preceptiva la inclusión de tales medios de solución del conflicto. Eso sí, dejando absoluta libertad a los firmantes sobre la elección del procedimiento, con el que dar por finalizado el impasse negocial, al que ha podido llegar la comisión paritaria. Pese a esta libertad, los firmantes de los convenios colectivos reconducen tales procedimientos, fundamentalmente, a los medios extrajudiciales de solución de conflictos, es decir, conciliación, mediación y, particularmente, arbitraje.

La significación que para la gestión del convenio colectivo tiene instituir procedimientos para poner fin a las discrepancias nacidas en el seno de la comisión paritaria, no se ha visto correspondida, en los sectores de artes gráficas y del papel, con una presencia llamativa e importante del recurso a estos procedimientos. Esto es, lo normal es que los firmantes de los convenios colectivos hayan hecho caso omiso de esta exigencia legal¹²⁵⁴. No obstante, existen honrosas excepciones como las que se mencionan a continuación. Así, el Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares establece que, en caso de desacuerdo, “*ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación*” añadiendo que el acuerdo alcanzado, de este modo, tendrá carácter vinculante para las partes –art. 4.2.1.3-¹²⁵⁵. Por su parte, otros convenios colectivos se refieren a concretos medios extrajudiciales, ya sea el arbitraje¹²⁵⁶, ya sea la mediación¹²⁵⁷.

Para terminar, hay que destacar que, con cierta fuerza, se ha implantado en los convenios del sector de las artes gráficas¹²⁵⁸ y, en menor medida, en los de pastas, papel y cartón¹²⁵⁹, las remisiones, en este punto, a los Acuerdos Autonómicos de Solución de Conflictos.

¹²⁵⁴ Incluso, hay convenios que, ante esas discrepancias, preceptúan el sometimiento a los órganos jurisdiccionales, lo que, sin duda, no era la voluntad del legislador. Ese es el caso de la disposición Final I del Convenio del Diario El País, SL.

¹²⁵⁵ Las palabras de este precepto son reproducidas, entre otros, en el art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

¹²⁵⁶ Por ejemplo, el art. 10 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA.

¹²⁵⁷ Art. 9 del Convenio de La Vanguardia, SL.

¹²⁵⁸ En esta dirección, los arts. 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA y 77 del Convenio de la Editorial Iparraguirre, SA (PRECO); 38 del Convenio de la Editoria Balear, SA (Acuerdo Balear) ó 12 del Convenio de La Voz de Galicia, SA (AGA).

¹²⁵⁹ Art. 8 del Convenio de Papresa, SA (PRECO).

En ocasiones, los firmantes conceden a la comisión paritaria, entre sus competencias, el diseño de los correspondientes medios; sin que se precise ni oriente su labor. Por ejemplo, el convenio del Heraldo de Aragón, SA afirma, en su art. 45, que *“esta Comisión determinará los procedimientos que estime más idóneos...para solventar las discrepancias que pudieran producirse entre los miembros o partes integrantes, en sus decisiones”*.

El tratamiento del valor del acuerdo de la comisión paritaria demanda alguna aclaración previa, puesto que no puede equiparse el informe de la misma, que solventa, por ejemplo, un conflicto aplicativo con aquellos otros, que suponen un perfeccionamiento del acuerdo paccionado y que son, por consiguiente, muestra de la llamada administración del convenio colectivo. Por este motivo, lo acertado será estudiar la naturaleza y valor de los acuerdos después del análisis del ámbito competencial de las comisiones paritarias.

1.6.- Competencias de las comisiones paritarias y valor de sus acuerdos

De nuevo, el legislador realiza una delegación *in extenso* a los interlocutores sociales para diseñar el régimen competencial de las comisiones paritarias, por lo que resulta muy extraño que los convenios colectivos se remitan a la norma legal a la hora de fijar el ámbito competencial de este órgano paritario¹²⁶⁰.

Como resultado de la mencionada delegación, cabe pensar que la labor de sistematización de las cláusulas convencionales, reguladoras de las funciones de las comisiones paritarias, puede resultar, en un primer momento, compleja debido a la multiplicidad de competencias que los agentes sociales pueden atribuir a este órgano convencional. Sin embargo, en este tema, la negociación colectiva española en general, y los convenios colectivos de los sectores de artes gráficas y del papel en particular, resultan especialmente pobres; de tal modo, que se repiten, de manera continua, las mismas competencias de las comisiones paritarias, lo que agiliza, en gran medida, la mencionada sistematización.

Aunque tampoco puede ocultarse que, cada vez con más frecuencia, y buena prueba de ello son estos mismos convenios, se atribuye a la comisión paritaria facultades negociadoras, que han sido, desde siempre, una de las grandes cortapisas en el diseño del régimen competencial de las comisiones paritarias. Y a ello ha cooperado una doctrina del Tribunal Constitucional limitadora de esas facultades negociadoras o, si se quiere, de administración del convenio colectivo. Es decir, la actividad de contenido negociador que -y esto es lo importante para legitimar esta competencia- *“tomando causa en el correspondiente acto de delegación, legitima a los firmantes, o a sus representantes, para la gestión del convenio colectivo en su unidad. Con esta gestión, los firmantes se aseguran la aplicabilidad del convenio mediante su continuo perfeccionamiento”*¹²⁶¹.

¹²⁶⁰ Ello se puede ver en la Disposición Final I del Convenio Estatal de Prensa no Diaria -“con las atribuciones y gestiones previstas en el” Estatuto de los Trabajadores- e, igualmente, la Disposición I del Convenio de Ediciones B, SA.

¹²⁶¹ MORALES ORTEGA, “*La administración...*”, opus., cit., p. 124.

Esta labor negociadora cobra especial relevancia partiendo de la base de que los convenios, en multitud de ocasiones, son, por definición, imperfectos. Imperfección fruto de los más diversos factores. Entre otros, la premura o las tensiones existentes durante la negociación o la necesidad de adaptar y/o revisar el convenio a lo largo de su período de vigencia. En cualquiera de estas ocasiones, los firmantes de los convenios colectivos pueden delegar y, por consiguiente, autorizar a la comisión paritaria –o a las comisiones monográficas- para negociar determinados aspectos, que perfeccionen el convenio.

Cláusulas de administración del convenio colectivo¹²⁶², especialmente significativas, se hallan, sobre todo aunque no exclusivamente, en los convenios del sector de las artes gráficas¹²⁶³. Dentro de éstas, se pueden descubrir cláusulas de adaptación¹²⁶⁴, de desarrollo¹²⁶⁵, de integración¹²⁶⁶ o de actualización¹²⁶⁷.

¹²⁶² Así lo entiende, por ejemplo, el art. 9 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SL cuando indica que “*ante la aparición de nuevas necesidades derivadas de los cambios tecnológicos, tendrá competencia para definir las categorías no previstas o pendientes del pasado Convenio, entendida como la adaptación o administración del Convenio*”.

¹²⁶³ No cabe incluir dentro de estas facultades de administración, las competencias atribuidas por la Disposición Adicional Quinta del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa y por la Disposición Adicional Segunda del Convenio de Pastas, Papel y Cartón Guipúzcoa, bajo la denominación de mesa negociadora permanente, ya que dichas facultades negociadoras son concedidas a los sindicatos y organizaciones empresariales “*legitimadas para negociar*” “*garantizándose en todo caso la participación en dicha mesa de todas ellas*”. De este modo, se trataría de un supuesto de negociación *ex novo* que, como tal, es ajena a la administración del convenio colectivo competencia, en exclusiva, de los firmantes del acuerdo o, en su caso, de sus representantes; y sobre todo y lo que es más importante, requiere del correspondiente acto de delegación que, en ningún caso, son estas disposiciones convencionales. Es más, dentro de estos argumentos, cabe añadir que las propias cláusulas de estos convenios colectivos hablan de denuncia de los anexos, o de cualquier otro apartado del acuerdo, sometido o que se pueda someter a la negociación de estas comisiones permanentes. Por el contrario, y con el propósito de ejemplificar, de manera correcta estas facultades de administración, se va a transcribir la Disposición Adicional del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. De acuerdo con ésta, “*se acuerda crear una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de cada parte para, en base a lo dispuesto en este Convenio, desarrollar: 1) Un reglamento de régimen de ascensos*”. En este caso sí se está ante una auténtica cláusula de administración convencional, puesto que supone delegar, mediante la correspondiente autorización, a una representación de los firmantes la integración del pacto; y para ello no se hace necesario ni la denuncia, ni que se acuerde por los sujetos legitimados en el momento de la oportuna negociación.

¹²⁶⁴ Así, el art. 10 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SA afirma que la comisión paritaria “*negociará una modificación del texto del actual convenio, que permita la incorporación de los preceptos de la derogada Ordenanza que actualmente son de aplicación*”. En términos bastante más amplios, el Capítulo IV (punto I) del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados del papel y cartón y editoriales al indicar que la comisión paritaria tendrá competencias para “*adecuar, corregir y cambiar las cláusulas y artículos que considere necesario del presente convenio*”.

¹²⁶⁵ El art. 30 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA indica que “*en aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevas categorías laborales o revisión de las relacionadas en este Convenio, durante su vigencia, se llevará acabo mediante negociación entre Comité y Empresa*”. En esta última dirección, la Disposición Final IV del Convenio del Diario EL País, SL preceptúa que “*ambas partes se comprometen a definir dentro del primer año de vigencia de este Convenio las categorías profesionales, que figuran en los Anexos I y II, con arreglo a los criterios... que las partes consideren pertinentes*”.

¹²⁶⁶ La Cláusula Adicional del Convenio Gallego de Editoriales afirma que “*se acuerda seguir negociando en la comisión mixta del convenio gallego de editoriales las categorías profesionales, definiciones y valoraciones que recoja las modificaciones y adaptaciones a las nuevas tecnologías del sector*” o, con una visión más amplia, la Disposición Adicional Primera del Convenio del Diario ABC Sevilla, SL. En relación con otros temas, la Disposición Adicional del Convenio del Heraldo de Aragón,

En ocasiones, los convenios confieren a la comisión paritaria facultades de estudio¹²⁶⁸ sobre materias de interés que, por los más diversos motivos, requieren de un tratamiento pormenorizado; en unos casos, para incorporarlos, con posterioridad, al texto del convenio en vigor, y, en otros, para que formen parte de las negociaciones del futuro convenio colectivo.

Junto a estas competencias de administración y de estudio, los convenios colectivos suelen atribuirle, desde una visión más clásica, funciones de interpretación auténtica¹²⁶⁹ del convenio –es la competencia, por excelencia, de la comisión paritaria en nuestra negociación colectiva, y en los sectores del papel¹²⁷⁰ y de las artes gráficas¹²⁷¹ en particular. Tanto es así que se está convirtiendo en casi la única

SA establece que “*de acuerdo con las conversaciones habidas a lo largo de la negociación del presente Convenio, ambas partes se comprometen a que, tras su formalización, se continuarán periódicamente las reuniones de trabajo al objeto de tratar aquellos temas que hayan podido quedar pendientes de concreción o estudio y puedan ser susceptibles de acuerdo...y todos aquellos con posibilidad de ser asumidos y que puedan redundar en una mejor calidad de la acción social en el seno de la empresa*”. Concretamente, en el sector de las Artes Gráficas (Prensa) se ha apreciado la existencia de algunos convenios que postergan a la vigencia del convenio la elaboración de un Estatuto de Redacción; en tales supuestos, el esquema casi siempre responde a la creación, con posterioridad al convenio, de una comisión encargada de dicha actividad. Es el caso de la Disposición Final Primera del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA.

¹²⁶⁷ Arts. 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados del papel y cartón y editoriales; 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales ó 4.1.d) del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

¹²⁶⁸ Arts. 4.1 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados del papel y cartón y editoriales –“*estudio y, en su caso, resolución de temas pendientes en anteriores convenios*” o “*estudio sobre las puntuaciones de oficios complementarios*”, etc-; 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL –“*proceder a un estudio detallado de las distintas categorías profesionales*”- o, en términos más generales, 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA –“*estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes*”-..

¹²⁶⁹ Así la califican los arts. 4.1.a) del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales; 42 del Convenio de Oneas, Bolsas de Papel, SA y 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA.

¹²⁷⁰ Arts. 3.4 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; 9 del Convenio de Smurfit Nervión, SA y 3.3 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

¹²⁷¹ Arts. 27 del Convenio del Diario de Jaén, SA; 11 del Convenio del Diario ABC Sevilla, SL; 9 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA; 7 del Convenio de Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, SL; 66 del Convenio del Diario de Cádiz, SL, Europa Sur, SL, Diario de Jerez, SA y Joldis, SA; 9 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SL; 6 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA; 9 del Convenio Unidad Editorial, SA; 41.2 del Convenio de La Región, SA; 8 del Convenio de La Opinión de Málaga, SLU; 8 del Convenio de Prensa Alicantina, SA; 10 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona); 7 del Convenio de Editorial Extremadura, SA; 10 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 6 del Convenio de Inducar, SA; 12 del Convenio de la Voz de Galicia, SA; 7 del Convenio de la Opinión de Tenerife, SL; 79 del Convenio de Multiprensa y más, SL; así como las siguientes Disposiciones, Adicional Primera del Convenio de Zeroa Multimedia, SA; Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA; Final Tercera del Convenio del Diario AS, SL; Adicional Primera del Convenio Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Final Primera del Convenio del Diario El País, SA y Adicional Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria. No ya en el subsector de la prensa pero sí aún en el de artes gráficas, Disposición Adicional Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa; Capítulo IV del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; y Disposición Transitoria Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra; y a nivel de empresa, arts. 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; 8 del Convenio de Gráficas de Estella, SA; 8 del Convenio de Rotativas de Estella, SA; 8

competencia-, de aplicación del convenio¹²⁷², de resolución de conflictos individuales y/o colectivos¹²⁷³ –aunque lo habitual sea que se reduzca a los colectivos¹²⁷⁴–, a través de mecanismos como la conciliación¹²⁷⁵, la mediación y/o el arbitraje¹²⁷⁶ –con una clara primacía de la conciliación sobre cualesquiera de los otros dos–, ya sea individualmente o varios de ellos¹²⁷⁷, y, por último, labores de vigilancia del cumplimiento del convenio¹²⁷⁸.

Igualmente, la comisión paritaria será competente en aspectos más concretos del marco de relaciones laborales regulado por el convenio colectivo. Entre estos últimos, y por todos, se puede resaltar los de realizar propuestas en relación con el ingreso y la promoción en la empresa¹²⁷⁹; la resolución de reclamaciones nacidas de la relación de puestos de trabajo¹²⁸⁰; valoración de puestos de trabajo¹²⁸¹; control y vigilancia de la regulación convencional sobre horas extraordinarias¹²⁸²; o, para finalizar, “*velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva*”¹²⁸³.

del Convenio de Estampaciones Cusam; 58 del Convenio de Editorial Leoncio Rodríguez, SA; 77 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA y Capítulo IV del Convenio de Cartonajes Jabar, SA.

¹²⁷² Disposición Final Tercera del Convenio del Diario AS, SL; y arts. 11 del Convenio del Diario ABC Sevilla, SL; 9 del Convenio de Unidad Editorial, SA y 8 del Convenio de Rotativas de Estella, SA.

¹²⁷³ Arts. 27 del Convenio del Diario de Jaén, SA; 66 del Convenio del Diario de Cádiz, SL, Europa Sur, SL, Diario de Jerez, SA y Joldis, SA; 6 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA; 46 del Convenio de Cataluña de empresas de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros ó 10 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA.

¹²⁷⁴ Art. 4.1.c) del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; y por el sector del papel, art. 10 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

¹²⁷⁵ Sin perjuicio de alguna excepción, esta labor conciliadora de la comisión paritaria domina claramente el sector de las artes gráficas. Así, arts. 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkarte, SA; 41.2 del Convenio La Región, SA; 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL –este precepto extiende la conciliación a los conflictos individuales y colectivos–; 7 del Convenio de Editorial Extremadura, SA; 6 del Convenio de Inducar, SA; 58 del Convenio de la Editorial Leoncio Rodríguez, SA; 77 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA; Disposición Adicional Primera del Convenio de El Comercio, SA y Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SL.

¹²⁷⁶ Por todos, art. 8 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA.

¹²⁷⁷ Arts. 46 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros; 35 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA –conciliación y arbitraje– ó 12 del Convenio de La Voz de Galicia, SA –mediación y conciliación–. En el sector del papel y por todos, art. 5 del Convenio de Pastguren, SL –mediación y arbitraje–.

¹²⁷⁸ Arts. 7 del Convenio de Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, SL; 10 del Convenio de Prensa Diaria Aragonesa, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; 12 del Convenio de La Voz de Galicia, SA y 77 del Convenio de Editorial Iparraguirre, SA; y Disposición Final Primera del Convenio del Diario El País, SL y Disposición Adicional Primera del Convenio de Zeroa Multimedia, SA. Y del sector del papel, arts. 3.3 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA; y en el ámbito superior a la empresa, arts. 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa y 3.4 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

¹²⁷⁹ Art. 9 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SA.

¹²⁸⁰ Art. 51 del Convenio de Naipes Heraclio Fournier, SA.

¹²⁸¹ Art. 7 del Convenio Editorial de Extremadura, SA.

¹²⁸² Art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

¹²⁸³ Art. 4.1.h) del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares y art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales.

No son pocos los convenios que finalizan el elenco de funciones de la comisión paritaria con una cláusula de cierre en virtud de la cual se le encomienda a este órgano “*cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio*”¹²⁸⁴ o “*cuantas cuestiones de mutuo acuerdo le sean sometidas por las partes*”¹²⁸⁵.

Teniendo en cuenta este ámbito competencial, hay que concluir que todos aquellos acuerdos de la comisión paritaria, productos de la negociación, destinados a perfeccionar, en cualquiera de sus manifestaciones, el pacto tendrán el mismo valor que el propio convenio colectivo debiéndose depositarse, registrarse y publicarse en el boletín oficial correspondiente; en definitiva, se incorporan a la norma convencional¹²⁸⁶.

Por su parte, los acuerdos fruto de la labor de interpretación aplicativa llevada a cabo por la comisión paritaria aún cuando vinculantes, como dicen los convenios principalmente del papel¹²⁸⁷, no están impidiendo, como tampoco podría ser de otro modo, el acceso de las partes interesadas –a las que se enviará acta de la resolución¹²⁸⁸– a los órganos jurisdiccionales¹²⁸⁹; de ahí que se configure como un trámite preceptivo y previo a éstos¹²⁹⁰. Los juzgados y tribunales verán en el informe de la comisión paritaria

¹²⁸⁴ Art. 10 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) y art. 4.1.i) del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

¹²⁸⁵ Disposición Adicional Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Disposición Transitoria Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Navarra y art. 4.1 del Convenio Gallego de Editoriales. En el ámbito del papel y casi con idénticas palabras, art. 3.4 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

¹²⁸⁶ En la medida en que en el sector de las artes gráficas predominan las cláusulas de administración es lógico que sean sus convenios, igualmente, los que preceptúen esta posibilidad. En esta dirección, el Capítulo IV del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales –los acuerdos de la comisión paritaria tendrán “*la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente convenio*”–; y la Disposición Adicional Primera del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa –en relación con los acuerdos de la comisión en materia de categorías afirma que éstos “*se considerarán parte [del convenio colectivo] debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación*”–.

¹²⁸⁷ Entre otros muchos, arts. 13 del Convenio de Smurfit Nervión, SA.

¹²⁸⁸ Todos los sectores aluden al tema; así, arts. 4.2 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 3.5 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón o Disposición Adicional Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria.

¹²⁸⁹ Por todos, art. 8 del Convenio de Prensa Alicantina, SA. También es cierto que en alguna ocasión los firmantes suelen instituir que, tras la intervención de la comisión paritaria, y como vía previa a la judicial, se acuda a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos contenidos en cualquiera de los Acuerdos alcanzados al efecto. Así, el art. 5.3 del Convenio de Pastguren, SL postula que “*las partes acuerdan, una vez agotada la vía de la Comisión Paritaria, recurrir a los procedimientos de resolución de conflictos (PRECO)*”.

¹²⁹⁰ Con diferente terminología pero igual voluntad los convenios de los sectores analizados convierten, en bastantes ocasiones, a la comisión paritaria en una instancia previa, preceptiva e inexcusable a la vía judicial. Por el sector de papel, se puede mencionar los arts. 3.4 del Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón; 59 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa; 10 del Convenio de Smurfit Nervión, SA y 3.3 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA. Mientras que por el sector de las artes gráficas, los arts. 4.1 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares; 46 del Convenio de Cataluña de empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros; 11 del Convenio del Diario ABC Sevilla, SL; 30 del Convenio de Komunikabideak Inprimatzeko Elkartea, SA;

una prueba valiosa –nunca debe perderse de vista que se está ante una interpretación auténtica- que, si bien no les puede vincular, seguramente sí condicionará su resolución.

2.-. SUBCOMISIONES Y COMISIONES MONOGRÁFICAS

Aunque suele ser habitual la equiparación entre subcomisiones y comisiones monográficas; éstas responden a realidades distintas de acuerdo con el contenido de los convenios colectivos. Las subcomisiones no son más que expresiones de la descentralización, por razón de la materia o del territorio, de la comisión paritaria e, incluso, de las propias comisiones monográficas. En cambio, las comisiones monográficas son órganos convencionales con autonomía y sustantividad propia que crean los firmantes del pacto con el propósito de atender, fundamentalmente, a concretas materias, que requieren de un tratamiento particularizado. Así, la diferencia clave entre estos dos órganos radica en su independencia y autonomía. Ello se aprecia, sobre todo, en el hecho de que mientras que los acuerdos de las comisiones monográficas adquieren validez por sí mismos; por el contrario, los de las subcomisiones necesitan, ineluctablemente, del refrendo de la comisión paritaria o, en su caso, de la oportuna comisión monográfica.

En los sectores de artes gráficas y del papel predominan las comisiones monográficas siendo muy residuales los casos de subcomisiones. Esto es, son muy pocos los convenios que hacen uso de esa posibilidad descentralizadora que, sin embargo, coopera de manera significativa a la operatividad de la gestión del convenio colectivo. En concreto, tales subcomisiones se encuentran, entre otros, en el Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares o en el Convenio Gallego de Editoriales. Ahora bien, los firmantes han diseñado un completo y acertado marco de competencias y mecanismos de actuación de las correspondientes subcomisiones. Simplemente, se limitan a exponer, en términos absolutamente genéricos, que tales subcomisiones son creadas –o pueden ser creadas por la comisión paritaria- *“para tratar temas concretos y predeterminados ...[sus] ponencias...serán presentadas a la comisión mixta... [teniendo un] mero carácter consultivo”*.

Por su parte y desde un punto de vista orgánico, procedimental o competencial, las comisiones monográficas no presentan particularidades, en relación con la comisión paritaria, dignas de especial mención¹²⁹¹. Sólo, la mayor complejidad de la materia, su minuciosidad o cualquiera otra razón de esta naturaleza justifica su creación en el

9 del Convenio de la Corporación de Medios de Murcia, SA; 8 del Convenio de Gráficas Estella, SA; 6 del Convenio de la Corporación de Medios de Andalucía, SA; 27 del Convenio del Diario de Jaén, SA; 8 del Convenio de Rotativas de Estella, SA; 29 del Convenio de Baigorri Argitaletxe, SA; 8 del Convenio de Estampaciones Cusam, SA; 11 del Convenio Diario La Mañana, SA; 12 del Convenio de la Empresa Julián Sanz Soria, SL; 6 del Convenio Inducar, SA; 7 del Convenio de La Opinión de Tenerife, SL; 79 del Convenio de Multiprensa y más, SL; y las Disposiciones Adicionales Primera del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla) y Primera del Convenio de El Comercio, SA; y en el ámbito nacional, Tercera del Convenio Estatal de Prensa Diaria.

¹²⁹¹ Prueba de ello, y por todos, es el art. 28 del Convenio de La Voz de Galicia, SA cuando afirma que la comisión de clasificación profesional *“se regulará en cuando a composición y funcionamiento en idénticos términos de los establecidos”* para la comisión paritaria.

convenio colectivo¹²⁹². A diferencia del caso de las subcomisiones, los convenios, tanto de Artes Gráficas como del Papel, son más proclives a incluir en su clausulado comisiones monográficas. Entre ellas cabe destacar las siguientes.

Comisión de refundición de normas, a la que se le concede un plazo de tres meses, a partir de la firma del convenio, para “*dejar resuelto este tema*”¹²⁹³; Comisión de Categorías¹²⁹⁴; Comisión Paritaria de Estructura¹²⁹⁵; Comisión de Absentismo¹²⁹⁶; Comisión de Ascensos¹²⁹⁷; Comisión de Valoración¹²⁹⁸; Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo¹²⁹⁹; Comisión Técnica –con esta denominación se encuentran comisiones con distintas funciones en diversos convenios colectivos¹³⁰⁰-; o, para terminar, la Comisión de contratación, cuya función es el “*establecimiento y supervisión de los criterios a seguir para la utilización de las diferentes modalidades de contratación en la empresa, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento*”¹³⁰¹.

Se ha excluido de la anterior enumeración una de las comisiones que en los sectores tanto del papel como de las artes gráficas –al igual que en el resto de la negociación colectiva española- tiene una mayor incidencia. Se trata de las Comisiones de Formación¹³⁰²; y en particular las creadas a raíz de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua¹³⁰³.

¹²⁹² Por ejemplo, en el art. 55 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona) se establece que estas comisiones podrán ser “*permanentes o extraordinarias*”.

¹²⁹³ Art. 6.1.3.e) del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

¹²⁹⁴ Art. 56 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA.

¹²⁹⁵ Art. 75 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA. Esta comisión tiene como función el estudio y la propuesta de modificación o creación de niveles para adaptarlos a las necesidades de producción de la empresa; si de ello se deriva una modificación de la estructura salarial de la empresa, esta comisión debe proceder a la oportuna modificación; y de no alcanzarse el acuerdo en el plazo de tres meses, los firmantes del acuerdo deciden someterse a la mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña y, de persistir la falta de acuerdo, se valorará la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje.

¹²⁹⁶ Art. 82 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SL.

¹²⁹⁷ Art. 14 del Convenio de Unidad Editorial, SA.

¹²⁹⁸ Art. 20 de los convenios de Smurfit Nervión, SA. Por su parte, el art. 28.3 del Convenio del Diario El País, SL la denomina comisión de valoración de tareas.

¹²⁹⁹ Art. 15 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

¹³⁰⁰ Así, en el art. 15 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares se le concede la tarea de adecuar la formación profesional a las exigencias comunitarias y el estudio de las calificaciones.

¹³⁰¹ Art. 19.10 del Convenio del Diario El País, SL.

¹³⁰² Entre otros, arts. 39 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros, SA (Centros de Barcelona); 74 del Convenio de Printer Industria Gráfica, SA ó 24 del Convenio de Editorial de Prensa Canaria, SA. Así como en el sector del papel y por todos, art. 17.1 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

¹³⁰³ Acuerdo de Adhesión del Sector de las Artes Gráficas, manipulados del papel, manipulados del cartón, editoriales e industrias auxiliares al III Acuerdo Nacional de Formación Continua y la creación de la necesaria comisión de formación continua; igualmente, los convenios nacionales de Pastas, Papel y Cartón y de Prensa Diaria. Una Comisión de esta naturaleza también se contiene en el art. 73 del Convenio de Artes Gráficas e industrias Auxiliares, Manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa –esta comisión tiene “*por objeto promover la formación profesional continua en el sector, evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones le sean*”.

Comenzando por estas últimas, hay que aludir a la Comisión Paritaria Sectorial de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares para el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El régimen de esta comisión paritaria que, el propio acuerdo de constitución, define como “*órgano de administración del*” ANFC, se puede esquematizar en los siguientes términos; y siempre teniendo en cuenta que, aunque sean comisiones especializadas por razón de la materia, reproducen, en esencia, el tratamiento que los negociadores dan a la comisión paritaria.

Desde un punto de vista orgánico, hay que destacar su carácter paritario unido, como siempre, a la simetría numérica; así como la presencia de las figuras de los vocales, suplentes, secretario, presidente y asesores. Sólo destacando aquellos puntos, que gozan de una regulación distinta, cabe resaltar, entre otros, que el presidente, pese a ser miembro de la comisión paritaria, no tendrá voto de calidad –art. 4 del Acuerdo-. Se admite la posibilidad, a efectos de futuras subcomisiones, de que la comisión de formación instituya grupos de trabajo “*en los términos que en cada caso se acuerde*” “*para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas*” –art. 7 del Acuerdo-.

Por lo que respecta a las reuniones, pocas novedades presenta la regulación de esta comisión. Sin duda es bastante más completa y pormenorizada; así se establece, entre otros temas, el carácter ordinario y extraordinario de las reuniones celebrándose las primeras una vez al trimestre mientras que las segundas “*cuando así lo soliciten las partes*” –art. 8 del Acuerdo-. Se exige, con independencia del tipo de reunión, un quórum de un tercio de la “*totalidad de los miembros de cada una de las representaciones*”. Pero lo más significativo es que los acuerdos deben ser adoptados por “*mayoría simple de cada una de las partes*”. Así se está garantizando que la comisión sea realmente paritaria. En cuanto a las discrepancias en su seno, éstas son resueltas, conforme al propio ANFC, por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

Desde un punto de vista funcional, esta comisión diseña su ámbito competencial en función de las directrices y pautas contenidas en el ANFC¹³⁰⁴. Sus facultades se

sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia”, del mismo modo, se prevé la creación de comisiones de formación a nivel de empresa para conocer de esta materia en el seno de la unidad empresarial y, de igual modo y en el sector del papel, se crea esta comisión en el art. 72 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa.

¹³⁰⁴ El art. 9 del Reglamento de Funcionamiento de esta Comisión Paritaria indica que sus funciones “*conforme a lo establecido en el artículo 18 del IIP*” ANFC “*serán las siguientes: a) Velar por el cumplimiento del acuerdo en el sector de artes gráficas, manipulados de papel y cartón, ediciones e industrias auxiliares. b) establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a su ámbito, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias: i) prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar en sector. ii) orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones. iii) enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes (centros propios, centros públicos, centros privados o asociados, entendiendo por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes organizaciones empresariales y sindicales y con participación de las distintas administraciones públicas). iv) Criterios que faciliten la vinculación de la formación continua sectorial con el sistema de clasificación profesional y sus conexión con el sistema nacional de cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de formación continua del sector y su correspondencia con las*

pueden resumir fundamentalmente en cuatro. En primer lugar, tareas de averiguación de las necesidades formativas; en segundo lugar, labores de fijación de los criterios guía de los correspondientes planes formativos; en tercer lugar, emisión de informes sobre los planes agrupados de empresa, planes de empresa y permisos individuales; y en cuarto y último lugar, pero no por ello de menor importancia, asegurar el cumplimiento del Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector de las Artes Gráficas, manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Como es de esperar, las comisiones sectoriales nacionales constituidas en el subsector de la prensa, diaria o no; así como en el sector de pastas, papel y cartón no presentan, ni orgánica ni funcionalmente, diferencias llamativas o acusadas¹³⁰⁵. Por esta razón se dan por reproducido todas las consideraciones realizadas en párrafos precedentes.

En relación con las comisiones monográficas de formación contenidas en los convenios de ámbito inferior, hay que decir que estas tienen un papel protagonista en el diseño y seguimiento de los planes formativos. Entre sus funciones se pueden reseñar la realización de “estudios, informes y propuestas”¹³⁰⁶; la gestión de los “fondos de formación y de organizar cursos”¹³⁰⁷ o el “seguimiento de los planes de formación”¹³⁰⁸.

modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones. c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodológicas aplicables a la formación continua en el sector a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de medidas complementarias y de acompañamiento a la formación. d) Emitir informe sobre los Planes Agrupados Sectoriales de Formación, así como sobre la Medida Complementaria Acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o Acuerdo Estatal de referencia, elevándolo a la Fundación Tripartita para que esta elabore la propuesta de resolución. e) Trasladar a la Fundación Tripartita informe sobre los planes de empresa amparados por convenio colectivo o acuerdo específico estatal de referencia en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria. f) Emitir informe en relación con los permisos individuales de formación cuando el convenio colectivo aplicable al solicitante sea de empresa de ámbito estatal y contemple esta competencia. g) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita. h) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como en el Ministerio de Educación y Cultura y, especialmente, los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse. i) Aprobar su Reglamento de Funcionamiento, que deberá adecuarse al dispuesto en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua. j) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 14.2 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua. k) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de formación continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones. l) Realizar una memoria anual de la aplicación del acuerdo así como la evaluación con las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente”.

¹³⁰⁵ Como meras curiosidades, cabe indicar, por ejemplo, que en la Comisión Sectorial del Prensa Diaria, el cargo de presidente tendrá una duración de un año siendo detentado de forma rotatoria por cada una de las partes en la comisión –art. 4- o que los acuerdos serán adoptados por unanimidad –art. 8-.

¹³⁰⁶ Art. 17.1 del Convenio de Celulosas de Asturias, SA.

¹³⁰⁷ Art. 8 del Convenio de Gallego de Editoriales.

¹³⁰⁸ Art. 31 del Convenio del Diario ABC Sevilla, SL.

3.- MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

3.1.- Introducción

Tradicionalmente el estudio de los medios extrajudiciales de solución de conflictos ha estado vinculado, de manera inexorable, con el órgano de gestión del convenio que es la comisión paritaria. Sin embargo, se trata de una vinculación que sólo debe ser admitida en parte. Quiere ello decir que la comisión paritaria, como se ha visto en páginas precedentes, cumple una importantísima función como instancia de resolución de conflictos. Pese a ello es demasiado simplista identificar medios extrajudiciales y comisión paritaria, ya que los primeros suponen una realidad mucho más amplia. No sólo desde los propios y conocidos institutos –conciliación, mediación y arbitraje- sino también, y esto es lo que se quiere resaltar en estos momentos, desde el juego, que conceden a los interlocutores sociales para diseñar e instituir sistemas, se supone que cada vez más perfeccionados, de solución de las controversias. Sin que se pueda dudar de la histórica pretensión de los agentes sociales por crear un ordenamiento sindical perfecto, lo que supone, entre otras cosas, la autoatribución de los mecanismos de resolución de conflictos, resulta enormemente sorprendente la pobreza de contenidos convencionales, tanto en el sector de las artes gráficas como en el sector del papel, en relación con esta materia.

Antes de continuar es necesario precisar, en un triple sentido, esta última afirmación. Y esa precisión es fruto del estudio realizado de la comisión paritaria. Así pues, la primera de las consideraciones no es otra que la significación concedida, de forma más o menos igual en cada uno de los sectores analizados, al hecho de que la comisión paritaria de los convenios se convierta en una auténtica instancia previa, a la vía judicial y/o extrajudicial, de solución de conflictos. A ello, seguramente, ha cooperado de manera inestimable los Acuerdos Interconfederales de Solución de Conflictos –tanto el ASEC como casi todos los Acuerdos de las diferentes Comunidades Autónomas exigen el sometimiento previo a la comisión paritaria¹³⁰⁹-. En segundo lugar, que la mayoría de los convenios colectivos confieren a este instituto facultades conciliadoras, en un menor número de ocasiones, mediadoras, y rara vez, arbitrales pero, en cualquier caso, competencias de resolución de controversias. Y para terminar, tampoco son escasos los acuerdos que, cumpliendo el mandato del legislador, prevén una vía extrajudicial, sea cual sea ésta, para solventar las discrepancias nacidas en el seno de la comisión paritaria. Referencias convencionales a todas y cada una de estas consideraciones se hallan en los correspondientes apartados del estudio de la comisión paritaria.

Dejando a un lado ese protagonismo concedido a la comisión paritaria, lo cierto es que a la anunciada pobreza de los convenios de estos sectores de la producción coadyuva los también apuntados Acuerdos Interconfederales. O sea, el hecho de que los interlocutores sociales hayan regulado, *ex art.* 83.3 del ET, los medios extrajudiciales ha provocado un efecto positivo y otro negativo en los convenios de ámbito inferior. Este

¹³⁰⁹ A estos efectos, el art. 13 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales es suficientemente ilustrativo. En este se puede leer que se acudiría al PRECO “una vez que se haya agotado la vía ante la Comisión Mixta Paritaria, como dispone dicho Acuerdo”.

último ha sido que sus signatarios han abandonado la línea de actuación – fundamentalmente, consolidada en la década de los noventa- de regular con cierto lujo de detalles sistemas extrajudiciales de resolución adaptados, por lógica, a las peculiaridades del ámbito de aplicación y del contenido del acuerdo paccionado. Por su parte, el efecto positivo ha sido, dentro del mimetismo que caracteriza a nuestra negociación colectiva, que no son pocos los convenios colectivos que se adhieren o remiten a tales Acuerdos. De este modo, se está consiguiendo que los mismos penetren más fácilmente en el sistema de relaciones laborales y, con ello, se vayan convirtiendo en una pieza clave del engranaje de los procedimientos de resolución de controversias. Desde esta última visión van a ser analizados los convenios del sector de las artes gráficas y del sector de pastas, papel y cartón, que están manteniendo, a lo largo de los años, una tónica claramente continuista; hasta tal extremo que puede afirmarse que, salvo contadísimas variaciones y/o precisiones, lo normal es que los sucesivos convenios, tanto de sector como de empresa, mantengan un idéntico tenor, e incluso, que existan las mismas ausencias¹³¹⁰.

Llegado este punto se quiere realizar una aclaración de tipo metodológico. La mayoría de los capítulos de esta obra han sido estructurados diferenciando entre cada uno de esos sectores productivos. No obstante, esa metodología, en esta ocasión, resulta innecesaria, ya que los medios extrajudiciales, tal como se entienden por los firmantes de los convenios colectivos en nuestros días, es decir, otorgándoles una gran uniformidad, son remitidos, sin más, a los Acuerdos Interconfederales. Y en la medida en que éstos no realizan ningún tipo de diferenciación, no parece que sea oportuno tampoco llevarla a cabo en estas páginas. Sólo interesa, por consiguiente, el ámbito territorial de los convenios, ya que es el elemento determinante del Acuerdo Interconfederal aplicable a la correspondiente controversia¹³¹¹. No obstante, y sin que quepa la menor duda, se harán las oportunas consideraciones, en el caso de que sean necesarias, distinguiendo entre uno y otro sector.

3.2.- Los medios extrajudiciales en los sectores de pastas, papel y cartón y artes gráficas

Los convenios colectivos podrían clasificarse en los siguientes bloques. En primer lugar, aquellos que se remiten, *in extenso*, al correspondiente Acuerdo Interconfederal, sea el Estatal, que exige su adhesión, por los ámbitos inferiores, total e incondicionada¹³¹², o sean los autonómicos. Entre los autonómicos, destacan, sobre

¹³¹⁰ Por ejemplo aunque no es el único, el Convenio de Prensa no diaria, en su anterior versión, no contenía, lo que resulta cuando menos curioso, su sumisión al ASEC o a cualquier otro tipo de acuerdo de solución de conflictos. Pese a esta importante ausencia, el actual también ha hecho caso omiso a esta realidad.

¹³¹¹ Sumamente ejemplificativo es, a estos efectos, el art. 6 del Convenio de Multiprensa y más, SL, que establece que “*mediante la firma del presente convenio colectivo, se establece la adhesión a los Acuerdos que estén en vigor sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales para los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma. Asimismo, para los conflictos que afecten a una sola Comunidad Autónoma se establece la adhesión a los Reglamentos correspondientes a cada Comunidad Autónoma de Solución Extrajudicial de Conflictos*”. De forma parecida, la Disposición Adicional Primera del Convenio Estatal de Prensa Diaria.

¹³¹² Esta adhesión se halla en el art. 4.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y en la Disposición Adicional Primera del Convenio Estatal de Prensa Diaria. Curiosamente, esta adhesión no se ha realizado en el Convenio Estatal

cualesquiera otros, el Acuerdo Valenciano¹³¹³, SERCLA¹³¹⁴, AGA¹³¹⁵, el Acuerdo Catalán¹³¹⁶ y el PRECO¹³¹⁷.

En segundo lugar, los que estipulan la sumisión al oportuno órgano de resolución de controversias creado en tales Acuerdos¹³¹⁸. Se trata, simplemente, de una forma distinta de someterse al Acuerdo estatal o autonómico, ya que esta sumisión es, al mismo tiempo, al procedimiento y a los requerimientos contenidos en el mismo. Incluso existen convenios que incorporan estos órganos dirimientes en la resolución de los conflictos nacidos de los períodos de consulta¹³¹⁹.

En tercer lugar, los acuerdos colectivos que, en un alarde de concreción, indican con exactitud la/s vía/s extrajudicial/es que, incluida/s en el Acuerdo Interconfederal, es o son elegida/s para solventar la disputa. Normalmente, cuando ello sucede, los firmantes optan, principalmente, por las vías que menor vinculabilidad tienen para las partes enfrentadas. Esto es, conciliación y mediación; siendo el arbitraje, en raras ocasiones, admitido. Mientras que otra interpretación, distinta de este diferente grado de vinculabilidad, es, como así atestiguan algunos convenios, que con el cumplimiento de

de Prensa no Diaria. A nivel de empresa, la Disposición Final II del Convenio del Diario El País, SL; art. 10 del Convenio de Recoletos Grupo de Comunicación, SA y Disposición final IV del Convenio del Diario AS, SL. Por parte del sector del papel, en el art. 21.1 del Convenio Nacional de Pastas, Papel y Cartón –éste es sumamente detallista a la hora de exponer los términos y las consecuencias de esa adhesión-.

¹³¹³ Anexo IV del Convenio de Promociones y Ediciones Culturales, SA.

¹³¹⁴ Art. 77 del Convenio del Diario de Cádiz, SL, Europa Sur, SL, Diario de Jerez, SA y Joldis, SA; Disposición Adicional II del Convenio de Editorial Andaluza de Periódicos Independientes, SA (Diario de Sevilla); Disposición Adicional Primera del Convenio de Edicosma, SA –éste contiene una contradicción pues establece que las partes se adhieren al ASEC pero con las siglas del SERCLA. Esto es una manifestación más de las imperfecciones convencionales- y Disposición Final I del Convenio de Odiel Press, SL.

¹³¹⁵ Art. 48 del Convenio de Editorial La Capital, SA.

¹³¹⁶ Art. 11 del Convenio de Ediciones Primera Plana y otros (Centros de Barcelona).

¹³¹⁷ Art. 13 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales; Disposición Adicional III del Convenio de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Guipúzcoa; art. 73 del Convenio de Pastas, Papel y Cartón de Guipúzcoa y Disposición Final del Convenio de Sociedad Vascongada de Publicaciones, SA.

¹³¹⁸ Art. 8 del Convenio de Rotativa de Estella, SA al decir que “*las partes acuerdan someter sus discrepancias al Tribunal Laboral de Navarra de resolución extrajudicial de conflictos*” y, al mismo órgano, la Disposición Adicional IV del Convenio de Zeroa Multimedia, SA. Aunque no es el único órgano; así, por ejemplo, la Disposición III del Convenio de Ediciones B, SA, indica que “*ambas partes acuerdan que en aquellos aspectos de interpretación que previamente hubieran sido sometidos a la Comisión Mixta y siguieran sin acuerdo, se someterán a los trámites establecidos en el Tribunal Laboral de Catalunya*”.

¹³¹⁹ Es el caso, entre otros, del art. 9 del Convenio de Ediciones Intercomarcales, SA cuando establece que durante los 15 días de duración del período de consultas “*los trabajadores afectados podrán instar el inicio de un procedimiento de mediación o de arbitraje, en su caso, ante el Tribunal Laboral de Cataluña*”. Y, del mismo modo, los arts. 11 del Convenio de La Vanguardia Ediciones, SL y 12 del Convenio Ediciones Primera Plana, SA, Gráficas de Prensa Diaria, SA, Zeta Servicios y Equipos, SA, Logística de Medios Catalunya, SL, Zeta Gestión de Medios, SA y Grupo Zeta, SA; no obstante, este añade que “*el sometimiento a arbitraje supondrá la renuncia por parte de los trabajadores afectados y sus representantes, de la acción de conflicto colectivo, así como de las acciones individuales previstas en la legislación vigente*”.

ese trámite de conciliación se da por satisfecho el requisito preprocesal de la conciliación.

Y en otros convenios, se especifica el tipo de conflictos sometido a estos sistemas extrajudiciales; primando sobre cualquiera otros, los conflictos de interpretación o aplicación¹³²⁰ de carácter colectivo¹³²¹.

En definitiva, se trata de variantes sobre un mismo tema; con un mismo denominador común, delegar en los interlocutores sociales, a nivel estatal o autonómico, los cauces extrajudiciales y procedimientos a seguir en esta resolución conflictos laborales.

¹³²⁰ Art. 13 del Convenio de Bizkaia de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales o Disposición Final Primera del Convenio de Odiel Press, SL.

¹³²¹ La inclusión de los conflictos individuales dentro del ámbito conflictual de los Acuerdos Interconfederales, hoy por hoy, no es una realidad extendida entre ellos; de ahí que resulte curioso el art. 48 del Convenio de la Editorial La Capital, SA, que preceptúa que *“las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas. Igual sumisión se pacta respecto del AGA II, referido a conflictos individuales, una vez se proceda a la firma del mismo por las organizaciones aludidas”*.

Convenios Artes Gráficas. Convenios de empresa

ANEXO:

LISTADO DE CONVENIOS UTILIZADOS

Tabla 1: Convenios Artes Gráficas. Convenios de sector

	Denominación	Publicación texto vigente en su caso
Estatal		
	Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares	BOE 14.3.2008
	Estatal Prensa No Diaria	BOE 22 julio 2005, núm. 174,
	Estatal de Prensa Diaria	BOE 11 octubre 2004, núm. 245,
Provincial		
	Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Guipúzcoa	BO Guipúzcoa 29.11.2007
	Convenio Colectivo para Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Bizkaia	BO. Bizkaia 13 junio 2007, núm. 116,
	Artes Graficas e Industrias auxiliares de Navarra	BO Navarra 10.7.2006
	Convenio Colectivo Gallego de Editoriales	DO. Galicia 24 noviembre 2008

Tabla 2: Convenios Artes Gráficas. Convenios de Empresa

DENOMINACIÓN	Publicación texto vigente en su caso
ABC, SL	BOE 17.11.2006
ABC DE CASTILLA-LA MANCHA	BO Toledo .12.2005
ABC DE CÓRDOBA SL (SE INTEGRA ABC DE SEVILLA DESDE EL -1-12008)	BO Córdoba 22.2.2007
ABC DE SEVILLA	BOP Sevilla 8.3.2007
ABC DE VALENCIA	DOGV 6.10.2003
AGENCIA EFE SA	BOE 24.10.2006
ARTES GRÁFICAS DE BALEARES, SL	BOIB 24.2.2005
AUDIOVISUAL ESPAÑOLA 2000, SA PERIODICO LA RAZÓN	BOCM 20.3.2008
ARTES GRÁFICAS DE GIRONA	DOGC 20.2.2008
BAIGORRI ARGITALETXEA SA GARA	BO Navarra 26.11.2007
BILBAO EDITORIAL PRODUCCIONES	BO Bizkaia 11.12.2006
CELTAS DE ARTES GRÁFICAS	DO Galicia 17.1.2006
CORPORACIÓN DE MEDIOS DE ANDALUCÍA	BOJA 27.4.2006
CORPORACION DE MEDIOS DE MURCIA, SA	BOE 2.7.2007
CORPORACIÓN DE MEDIOS DE EXTREMADURA	DOE 14.8.2007
DECOTEC PRINTING	DOGC 17.4.2008
DESARROLLO Y PUBLICIDAD DE CASTILLA LA MANCHA	BO Cuenca 28.2.2003
DIARI DE GIRONA	DOGC 20.11.2007
DIARI SEGRE	DOGC 16.1.2008
DIARIO AS, SL	BOE 24.9.2007
DIARIO DE BURGOS, SA	BO Burgos 7.2.2008
DIARIO DE BURGOS TALLER DE IMPRESIÓN SL	BO Burgos 4.4.2008
DIARIO DE CÁDIZ	BOP 23.5.2006
DIARIO DE CÓRDOBA	BO Córdoba 11.5.2007
DIARIO DE IBIZA	BOIB 12.4.2001
DIARIO DE LA MAÑANA	DOGC 10.04.08

DENOMINACIÓN	Publicación texto vigente en su caso
DIARIO DE LEÓN	BO León 24.9.2002
DIARIO DE TERUEL	BO Teruel 22.02.08
DIARIO EL COMERCIO	BOPA 18.1.2007
DIARIO JAÉN	BO Jaén 24.5.3005 05.08.08
DIARIO PALENTINO EL DÍA DE PALENCIA	BO Palencia 7.1.2004
DIARIO DE SEVILLA	BO Sevilla 09.07.08
EDICIONES B, SA	BOE 11.9.2007
EDICIONES DEPORTIVAS CATALANAS	DOGC 12.1.2004 27.06.08
EDICIONES INTELIGE, SL	BOCM 20.3.2007
EDICIONES INTERCOMARCALES	DOGC 8.3.2006
EDICIONES PRIMERA PLANA, ETC	BOE 18.4.2007
EDICIONES REUNIDAS, SA	BOE 16.1.2008
EDICIONES TIEMPO, SA	BOE 5.6.2000
EDICIONES ZETA EN BOCM 23.2.2007 (CC 2005-2006, PARA LOS CENTROS DE LA EMPRESA EN MADRID)	BOE 27.9.2002
EDICIONES ZETA PARA LOS CENTROS DE LA EMPRESA EN MADRID	BOCM 23.2.2007
EDICOSMA, SA	BO Málaga 21.7.2003
EDITORIA BALEAR	BOIB 28.8.2004
EDITORIA DE MEDIOS DE VALENCIA, ALICANTE Y CASTELLÓN	DOGV 19.10.2006
EDITORIA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN SA EDICAL, SA	BO Valladolid 26.6.2007
EDITORIA INDEPENDIENTE DE MEDIOS DE NAVARRA, SA	BO Navarra 19.7.2004
EDITORIA MALAGUEÑA DE PUBLICACIONES SL	BO Málaga 12.5.2006
EDITORIAL CANTABRIA	BOC 24.5.2007
EDITORIAL DEL PUEBLO VASCO	BOPV 14.12.2006
EDITORIAL EXTREMADURA	DO Extremadura 16.4.2008
EDITORIAL IPARRAGUIRRE	B OPV 16.10.2007
EDITORIAL LA CAPITAL	DO Galicia 14.7.2005 14.05.08
EDITORIAL PANEUROPE SL	BOIB 9.9.2004

DENOMINACIÓN	Publicación texto vigente en su caso
EDITORIAL PRENSA ALICANTINA	BO Alicante 3-4-2007
EDITORIAL PRENSA ASTURIANA	BOPA 1.9.2007
EDITORIAL PRENSA CANARIA	BO Las Palmas 14.7.2006
EDITORIAL ANDALUZA DE PERIÓDICOS INDEPENDIENTES	BO Sevilla 28.10.2004
EL ADELANTADO DE SEGOVIA	BOP Segovia 6.2.2006
EL CORREO	BOPV 10.3.2008
EL CORREO DE ANDALUCÍA	BOP Sevilla 7.7.2004
EL DÍA DE CUENCA	DO Castilla-La Mancha 18.12.2002
EL DÍA DE GUADALAJARA	DO Castilla-La Mancha 17.6.2005
EL DÍA DE TOLEDO	DO Castilla-La Mancha 18.12.2002
EL DIARIO DE CIUDAD REAL	BO Ciudad Real 19.4.2004
EL MUNDO DEPORTIVO	DOGC 26.9.2003
EL NORTE DE CASTILLA	BO Castilla y León 12.5.2004
EL PAIS	BOE 1.6.2005
EL PROGRESO DE LUGO	BO Lugo 31.1.2008
EQUIPO DE INFORMACIÓN SAL	BO Zaragoza 4.1.2005
ESTAMPACIONES CUSAM, SA	DOG Cataluña 01.03.06
ESTRUCTURA, GRUPO DE ESTUDIOS ECONOMICOS DISTRIBUCIÓN DE PERIÓDICOS Y REVISTAS	BOE 21.8.2007
EUROPA PRESS NOTICIAS SA	BOCM 10.10.2005
FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE	BOE 28.7.2006
FARO DE VIGO	BO Pontevedra 24.8.2007
G Y F EDICIONES	BOE 5.6.2000
GALLEGO DE EDITORIALES	DOG 4.7.2006
GESTINGRAF, SAL	BO Bizkaia 16.6.2006
GESTIÓN DE PUBLICACIONES DEL MEDITERRÁNEO EMPRESA EDITORIAL	BO Valencia 11.5.2001
GRAFIA, SA	BOCM 10.3.2005
GRÁFICAS BURGOS	BO Burgos 6.3.2001

DENOMINACIÓN	Publicación texto vigente en su caso
GRÁFICAS ESTELLA, SA	BO Navarra 2.1.2004
GRÁFICAS INTEGRADAS, SA GRUPO MOLESTAR	BOC Madrid 22.1.2005
GRAFICAS SANTAMARÍA	BOHA 28.6.2006
GRÁFICAS TERRASSA	DOGC 16.8.2004
GRUPO V	BOE 22.11.2005
GRUPO MOTORPRESS IBERICA	BOE 22.9.2006
GRUPO NEGOCIOS DE EDICIONES Y PUBLICACIONES, SL	BOE 31.1.2007
HERALDO DE ARAGÓN	BOE 27.10.2003
HUELVA INFORMACIÓN	BO Huelva 20.6.2005
IMPRESIÓN ASTURIANA GRÁFICA	BOPA 4.5.2000
IMPRESIÓN DE PRENSA Y REVISTAS	BO Alicante 28.7.2006
IMPRESIONES DE CATALUÑA	DOGC 20.11.2007
INDUCAR	BO Santa Cruz de Tenerife 17.11.06
JOAQUÍN FERRER Y CIA	BO Ciudad de Ceuta 22.7.2005 16.05.08
JULIÁN SANZ SORIA, SL	DOG Cataluña 01.07.08
KOMUNIKABIDEAK INPRIMATEZEJA ELKARTEA	BO Guipúzcoa 9.11.2007
LA OPINIÓN DE A CORUÑA, SLU	BO A Coruña 2-7-2007
LA OPINIÓN DE MÁLAGA ANTERIOR 29.1.2004	BO Málaga 14.11.2007
LA OPINIÓN DE MURCIA	BORM 21.4.2008
LA OPINIÓN DE TENERIFE	BO Sta. Cruz de Tenerife 22.2.206
LA REGION, SA	BOE 15.9.2005
LA VANGUARDIA EDICIONES, SL	BOE 23.5.2006
LA VOZ DE AVILÉS	BOPA 26.1.2008
LA VOZ DE GALICIA	BOE 8.12.2007
LEREZ EDICIONES SL ANTERIOR	DO Galicia 3.11.2003
LEONCIO RODRÍGUEZ, SA	BO de Tenerife 24.11.06
LÉREZ EDICIONES	DO. Galicia 3 noviembre 2003,
MATEU CROMO ARTES GRÁFICAS	BO comunidad Madrid 6.9.2005

DENOMINACIÓN	Publicación texto vigente en su caso
MULTIPRENSA Y MAS, SL	BOE 20.4.2007
NAIPES HERACLIO FOURNIER,SA	BOHA 30.5.2007
NUEVA EDITORIAL, SL	BO Guipúzcoa 115.9.2006
NUEVA RIOJA, SA	BO La Rioja 16.3.2006
ODIEL PRESS	BO Huelva 17-11-2008
PRENSA CATALANA	DOGC 29.1.2004
PRENSA D'OSONA, SA	DOGC 26.9.2006
PRENSA DEL SUROESTE, SL	BORM 21.4.2007
PRENSA DIARIA ARAGONESA, SA ANTERIOR 30.6.1999	BO Zaragoza 28.10.2006
PRINTER INDUSTRIA GRÁFICA	DOGC5.12.2005
PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES	BO Castellón 16.10.2007
PUBLICACIONES REGIONALES, SA PRESA	BO Salamanca 8.7.2003
PUBLICACIONES Y EDICIONES DEL ALTO ARAGÓN	BO Aragón 19.2.2003
RECOLETOS GRUPO DE COMUNICACIÓN, SA	BOE 11.1.2006 25.03.05
ROTATIVAS DE ESTELLA	BO Navarra 11.1.2006
SOCIEDAD VASCONGADA DE PUBLICACIONES	BO Guipúzcoa 20.3.2007
TALLER DE EDITORES	BOCM 13.1.2005
UNIDAD EDITORIAL, SA ANTERIOR	BOE 31.10.2005
ZEROA MULTIMEDIA ANTERIOR	BO Navarra 4.10.2004

Convenios Industria del papel. Convenios de sector

Tabla 3: Convenios Industrias del Papel. Convenios de sector

	DENOMINACIÓN	Publicación texto vigente en su caso
ESTATAL		
	CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN.	BOE de 30-1-2008
	ESTATAL DEL CICLO DE COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS	BOE 26.2.2007
AUTONÓMICO	EMPRESAS COMERCIALES DE SERVICIOS DE EMPAQUETADOS, ENFAJADO Y CUALQUIER OTRA MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS PROPIEDAD DE TERCEROS	DOG Cataluña de 19.02.07
PROVINCIAL		
	PASTAS, PAPEL Y CARTÓN DE GUIPÚZCOA	BO Guipúzcoa 26.3.2008

Tabla 4: Industria del Papel: Convenios de empresa

DENOMINACIÓN	Publicación texto vigente en su caso
AZCOAGA, SA	BOHA 11.6.2007
CARCHIDEA, SL	BO Pontevedra 10.11.2006
CARTONAJES IGAMO, SA	BOHA 7.7.2004
CARTONAJES JABAR	BOHA 23.5.2007
CARTONAJES VIR, SA	BOPA 30.9.2006
CARTONERA ARCHIPIÉLAGO SA	BO Santa Cruz de Tenerife 5-9-2005
CELULOSAS ARAGONESA	BO Zaragoza 11.07.08
CELULOSAS DE ASTURIAS	BOPA 27.6-2002 04.09.08
CELULOSAS MOLDEADAS HARTMANN	BO Bizkaia 10.12.2003
ENCE PONTEVEDRA	BO Pontevedra 17-10-2008
ENCE HUELVA	BO Huelva 31.05.07
DANIEL AGUILÓ PANISELLO, SA DAPSA PARA CENTRO DE ZARAGOZA	BOP 3.5.2003
DANIEL AGUILÓ PANISELLO, SA DAPSA PARA CENTRO DE SEVILLA	BOP Sevilla 2.12.2003
DANIEL AGUILÓ, SA PARA CENTRO DE BARCELONA	DOGC 2.9.2003
DANIEL AGUILÓ, SA PARA CENTRO DE TARRAGONA	DOGC 27.20.2006
GRUPO AMCOR FLEXIBLES HISPANIA, SA	BOE 9.4.2008
INDUSTRIAL CARTONERA ARCHIPIÉLAGO,	SA BO Sta. Cruz de Tenerife 5.9.2005
ONENA BOLAS DE PAPEL, SA	BO Navarra 23.5.2005
PAPELERA DE CANARIAS SA	BO Sta. Cruz de Tenerife 8.5.2006
PAPELERA DEL EBRO, SA	BO Navarra 19.4.2004
PAPRESA	BO Guipúzcoa 07.08.08
PASTGUREN, SL	BO Bizkaia 14.3.2007
ROBERT BOSCH ESPAÑA, SA	BOC Madrid 03.02.07
SARRIO, PAPEL Y CELULOSAS	BO Navarra 24.8.2007
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SMURFIT KAPPA IBERSAC, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE SANTA MARGARIDA I ELS	DOGC 4807 - 25/01/2007

Convenios Industria del papel. Convenios de sector

DENOMINACIÓN	Publicación texto vigente en su caso
MONJOS	
<u>SMURFIT KAPPA IBERSAC, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE IURRETA</u>	BO Bizkaia 39 - 23/02/2007
SMURFIT KAPPA NERVIÓN, SA	BO Bizkaia 17-10-2006

Nombre de archivo: Prensa y Artes Gráficas final revisado formato por JC julio 2009 SIN control de cambios.doc

Directorio: L:\document\ESTUDIOS Y PUBLICACIONES\ESTUDIOS 2009\NC INDUSTRIA PAPEL y ARTES GRAFICAS

Plantilla: C:\Documents and Settings\cnmj\Datos de programa\Microsoft\Plantillas\Normal.dot

Título: 1

Asunto:

Autor: jcalvo

Palabras clave:

Comentarios:

Fecha de creación: 23/07/2009 12:26:00

Cambio número: 2

Guardado el: 23/07/2009 12:26:00

Guardado por: MAJ

Tiempo de edición: 20 minutos

Impreso el: 23/07/2009 12:36:00

Última impresión completa

Número de páginas: 431

Número de palabras: 162.387 (aprox.)

Número de caracteres: 857.406 (aprox.)