



El pasado 29 de marzo la Comisión negociadora del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (AESM), procedió a la firma del acuerdo que lo transforma en el I Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM). El Convenio Colectivo fue suscrito por Confemetal, CC.OO de Industria y MCA-UGT, y ratificado por amplia mayoría en sus órganos de Gobierno. Los sindicatos ELA, LAB y CIG optaron por no firmar el acuerdo.

El CEM es, a tenor de su artículo 1, de eficacia general, ya que ha sido pactado y negociado conforme a las facultades y legitimación previstas en el Título III del ET.

En el Metal, el protagonismo del nivel provincial de negociación ha diseñado un tipo de estructura negociadora, básicamente provincial. Esta estructura no sólo ha seguido existiendo tras la derogación en 1988 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de 1974 (que la había justificado, pero cuya ausencia, en cambio, debería, en buena lógica, haber revalorizado el nivel estatal), sino que debido a los conflictos asociados a su derogación y a la forma en que fue sustituida (un Convenio General del Metal de naturaleza extraestatutaria firmado sólo por Confemetal y UGT), ocasionó que este ámbito de negociación conquistará el espacio que, como ocurrió en otros sectores económicos, hubiera correspondido ocupar al ámbito estatal de negociación.

A diferencia de lo que ocurría en otros grandes sectores económicos, la Industria del Metal carecía, hasta ahora, de una regulación convencional de ámbito estatal. Sí había desde hace años una regulación estatal (el AESM) sobre materias concretas, básicamente las reservadas al ámbito estatal por el art. 84.4 ET, pero no un convenio colectivo de corte tradicional, debido tanto a lo señalado sobre el modelo negocial, como también a porque se creía y se sigue considerando por las organizaciones más representativas del ámbito estatal, que la regulación de las condiciones de trabajo, jornada y las retributivas deben negociarse en el ámbito más cercano a la empresa, esto es, en el convenio colectivo sectorial provincial.

La actual estructura del Sector, con la excepción del CEM, el Convenio General sobre la Ferralla, el autonómico de la Industria Metalgráfica de Cataluña, el Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de fabricación de Envases Metálicos y unos 600 convenios de empresa, está dominada, como se ha señalado, por ámbito provincial o de Comunidad Autónoma Uniprovincial. Actualmente, coexisten con los señalados, 62 convenios colectivos sectoriales y subsectoriales provinciales y de ciudad autónoma de la Industria del Metal.

¿Por qué ahora un Convenio Estatal? ¿Cuál es su alcance y papel en la actual estructura negociadora del Sector? El objetivo principal del CEM es blindar la negociación colectiva provincial. La heterogeneidad del Sector, que sin duda le enriquece, también le hace muy vulnerable, al estar especialmente expuesto a la fragmentación, a la acción invasora de antiguos y nuevos sectores económicos y de las nuevas formas de articulación de los intereses colectivos de carácter empresarial (Cluster, multiservicios, outsourcing empresarial, etc).

El CEM es un convenio atípico, promueve la descentralización de la negociación colectiva, en línea con la tendencia reformadora europea del mercado laboral de los últimos años, permitiendo a las empresas con convenio propio el descuelgue de lo pactado en el mismo (básicamente las materias del art. 84.4 ET) e invita a su vez a los convenios provinciales a que adapten y desarrollen esas materias en su ámbito.

Pues bien, siguiendo lo dispuesto en el artículo 84.4 del ET, y en su Capítulo II, relativo a la estructura negociadora, el CEM señala que son materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación, las siguientes: Período de prueba; Modalidades de contratación; Clasificación profesional; Jornada máxima anual de trabajo; Régimen disciplinario; Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales; y Movilidad geográfica

Igualmente, las partes firmantes del CEM han reservado para su negociación en el ámbito estatal: Ámbito funcional; Estructura de la negociación del Sector; Normas de concurrencia; Formación y cualificación profesional; Ordenación del régimen de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo; Regulación de los órganos paritarios para la prevención de riesgos laborales; Salario mínimo sectorial; Inaplicación de condiciones de trabajo; Igualdad; Programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción; Procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos; Regulación de la Comisión Paritaria; etc. Todas estas materias han sido objeto de negociación entre Confemetal, CC.OO y UGT, figurando su regulación y el alcance de su afectación en el propio CEM.

Respecto a las materias reservadas al CEM, su regulación deroga y sustituye a lo pactado sobre las mismas en los convenios colectivos de ámbito inferior al estatal, no siendo de aplicación en supuesto alguno, con las excepciones y plazos que se establecen en el propio CEM, ya que éste efectúa numerosas remisiones de aspectos concretos de las mismas a la negociación colectiva de ámbito inferior.

En relación con la clasificación profesional, el propio CEM dice que esta materia debe ser objeto de adaptación por los convenios colectivos de ámbito inferior, debido a que su implantación supone una alteración sustancial del anterior método, basado en categorías profesionales, de forma que estos pueden, si lo consideran oportuno, complementar las tareas o funciones relacionadas en cada grupo profesional establecidas en el CEM.

El CEM recomienda también a los negociadores del ámbito provincial, una adaptación paulatina de los aspectos salariales, debido a que si se pactan salario o salarios de grupo, o niveles salariales, pueden producirse deslizamientos, ya que debe partirse del principio de neutralidad a la hora de adaptar la clasificación.

En movilidad geográfica, el AESM remite a los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, a los convenios de empresa, la posibilidad de establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo de un centro a otro puedan tener o no la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores.

Tanto las compensaciones económicas, como las dietas, que pudieran proceder en casos de traslados, serán las que establezcan los convenios de ámbito inferior, como viene siendo en la actualidad.

En relación con los traslados colectivos, se sigue básicamente el contenido del art. 40 del ET y, en su caso, lo establecido en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior.

Se regula la posibilidad de establecer un sistema autónomo de Formación Profesional para el Empleo. Asimismo, se acuerda el diseño y desarrollo de programas y contenidos formativos mínimos en materia de Prevención de Riesgos Laborales para todas las profesiones, oficios o especialidades del Sector.

También se otorgan nuevas funciones a la Comisión Paritaria del Sector del Metal, para que en caso de bloqueo de la negociación o cuando se acredite pérdida de representatividad de alguna de las partes negociadoras y una vez agotadas todas las instancias, entre ellas, la extrajudicial, se cite a las partes y se resuelva la controversia.

El CEM señala que el salario sectorial será el salario mínimo que para cada grupo, nivel o categoría profesional se haya establecido en el correspondiente convenio provincial que sea de aplicación.

En materia de contratación, el AESM se remite a los convenios sectoriales de ámbito inferior para delimitar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como para fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla de la empresa.

Sobre igualdad, se recoge el compromiso de desarrollar una regulación sectorial que garantice el derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación. Así como, el establecimiento de medidas para prevenir la dicha discriminación, acciones positivas, planes de igualdad, etc.

Igualmente, se adecua la regulación de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal a los cambios que se han ido produciendo en los últimos años en el V Convenio General de la Construcción.

Además de las excepciones específicas a la regla de reserva estatal señaladas, debe tenerse muy en cuenta que el artículo 84.2 ET señala que la regulación de las condiciones establecidas en los convenios de empresa tiene prioridad aplicativa respecto de lo pactado en el convenio sectorial estatal sobre un conjunto de materias, siete, de las cuales cuatro entran, según el ET, en concurrencia distributiva con dicha reserva estatal y, además, dicho artículo permite negociar y regular esas materias en el ámbito de empresa "en cualquier momento" de la vigencia del convenio de ámbito superior.

La prioridad aplicativa y la concurrencia se da entre "modalidades de contratación" y la "adaptación de los aspectos de las modalidades que se atribuyen por la presente Ley (LET) a los convenios de empresa" (art. 84.2.e). Lo mismo ocurre con la materia reservada en exclusiva al ámbito estatal: "Jornada máxima anual de trabajo", sobre la que tienen prioridad aplicativa los convenios de empresa respecto a la adaptación del "horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones" (art. 84.2.c) y de las "medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal" (art. 84.2.f).

También, en relación a la "clasificación profesional" el ET remite al nivel de empresa "la adaptación del sistema de clasificación profesional de los trabajadores" (art. 84.2.d).

Por último, los negociadores de los convenios de empresa deben saber que, según la Disposición Transitoria Primera, se permite a las empresas con convenio propio, si así lo acuerdan de conformidad con la legislación vigente y lo manifiestan expresamente (a la Comisión Paritaria del Sector del Metal), descolgarse de la totalidad o de alguna de las partes del mismo, independientemente de la exclusividad o reserva de la materia de que se trate, e incluso aunque sobre la misma tengan o no prioridad aplicativa.

En definitiva, el objetivo del I CEM es blindar, fortalecer y garantizar la existencia del ámbito provincial de negociación, dotando al Sector de un marco normativo común en aspectos centrales de la organización del trabajo, como son la formación y la prevención de riesgos laborales, entre otros.