



El pasado día 5 de noviembre, CONFEMETAL, CCOO de Industria y FICA-UGT firmaron el III Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM). El III CEM supone un salto cualitativo en la negociación del Sector, ya que mejora de forma sustancial los contenidos normativos del convenio anterior y, al mismo tiempo, desde el punto de vista de la estructura negocial, sigue dando continuidad a la acusada descentralización en convenios sectoriales provinciales y de empresa que caracterizan al Sector.

La estructura de la negociación colectiva en el Sector está dominada tradicionalmente por el nivel sectorial provincial. Consciente de esa realidad, el CEM no regula ni tiene como fin, negociar condiciones de trabajo de carácter económico, ni la ordenación del tiempo de trabajo, sino un conjunto determinado de materias, entre ellas, todas las reservadas por el art. 84.4 ET y alguna otra respecto de la cuál entiende que resulta adecuada una ordenación común.

El CEM es un convenio para convenir, o mejor un convenio colectivo marco impropio o mixto, que en parte regula condiciones generales de trabajo y en parte la estructura de la negociación del Sector como un convenio colectivo marco.

Este tipo de convenio colectivo estatutario mixto, no es usual en el sistema de negociación colectiva española, dominada por convenios de corte tradicional. En el Convenio Estatal tácitamente, las partes negociadoras han acordado acotar la libertad que les otorga el Estatuto de los Trabajadores para regular, dentro del respeto a las leyes, "materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales" (Art. 85.1 ET), y "materias de Seguridad Social" (Art. 43, 238 y 239 de la LGSS), ya que regula, como se ha dicho, y con independencia de las materias de contenido mínimo obligatorio establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, las "reservadas" al ámbito estatal (Art. 84.4 ET), reserva relativa, ya que el CEM remite a su vez a la negociación de ámbito inferior el desarrollo y concreción de numerosos aspectos de las mismas, de manera que no agota su negociación, en su inequívoco deseo de no invadir ni vaciar de contenido a los convenios colectivos provinciales.

Una de las finalidades más importantes del CEM es blindar a los convenios colectivos sectoriales provinciales, dado que la heterogeneidad de las actividades comprensivas del ámbito funcional del Sector hace que esté especialmente expuesto a la fragmentación y a la acción invasiva de antiguos y nuevos sectores económicos que le disputan dicho ámbito funcional. Las nuevas tecnologías digitales exigen profundos cambios en el mundo del trabajo. La formación permanente del capital humano se convertirá en los próximos años en un aspecto nuclear esencial en el que la negociación colectiva y el diálogo social tendrán un papel determinante.

La formación permanente, la conciliación familiar y laboral, la protección de datos, el derecho a la intimidad, la desconexión digital o los aspectos de sostenibilidad y medio ambiente y la responsabilidad social corporativa y, desde luego, la igualdad entre mujeres y hombres, es algo ineludible, es la materia de nuestro tiempo, el convencimiento social sobre el avance en dichas materias no tiene marcha atrás y tendrá su reflejo, nos guste o no, en la nueva negociación colectiva que se avecina.

La negociación colectiva debe impulsar medidas en aspectos como: la orientación de la formación en las empresas hacia los nuevos requerimientos y capacidades, favoreciendo la adaptación y el reciclaje de los trabajadores; el tiempo de trabajo y el desempeño de la prestación en los nuevos entornos laborales marcados por la digitalización y las innovaciones tecnológicas; favorecer que la conciliación entre vida laboral y personal puedan permitir que las nuevas formas de trabajo se utilicen de manera equilibrada entre hombres y mujeres; reforzar la vigilancia de la salud laboral ante el surgimiento de nuevos riesgos como los derivados de la sobreexposición tecnológica; favorecer que las nuevas formas de gestión del trabajo y

de las relaciones laborales que permiten las últimas tecnologías (redes sociales, internet de las cosas, inteligencia artificial), que pueden afectar al ejercicio de derechos fundamentales de los trabajadores, se lleven a cabo de forma negociada, equilibrada y transparente.

Para afrontar algunos de los múltiples desafíos de la denominada Cuarta Revolución Industrial, entre los que se encuentra la formación y cualificación de los trabajadores, el CEM apuesta por la creación de un Observatorio Industrial para analizar los cambios industriales y de la organización del trabajo en el Sector en sus múltiples aspectos.

Este III CEM, que en realidad es el segundo que se publica como tal en el BOE, introduce en su texto numerosas novedades. Así, incorpora a su ámbito funcional el mantenimiento y fabricación de sistemas no tripulados, ya sean estos autónomos o dirigidos (los drones, etc.), la fabricación, instalación y montaje de sistemas de seguridad, etc.

Recoge lo dispuesto en el RD-Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España que establece un nuevo periodo transitorio para aplicar la jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo a los trabajadores de la industria manufacturera con el objetivo de renovar las plantillas.

Se permite a los convenios de ámbito inferior que cuando no hay acuerdo entre la empresa y el trabajador sobre la solicitud de la jubilación parcial pueda intervenir la Comisión Paritaria de estos para intentar dirimir la controversia.

Incorpora también, con igual objetivo, lo dispuesto en el RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, que reintrodujo en la Disposición Adicional Décima del ET la figura de la jubilación forzosa por cumplimiento de la edad legalmente establecida, siempre que venga prevista en un convenio colectivo y el trabajador cumpla determinadas condiciones y se vincule a objetivos coherentes de política de empleo: la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación preferentemente indefinida de un nuevo trabajador o la transformación de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo, o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad en el empleo que se pueda pactar en los convenios colectivos de ámbito inferior.

Se señala que el derecho a la promoción profesional debe ponerse en práctica en concordancia con los planes de formación y los procedimientos de ascensos, que puedan pactarse en los convenios colectivos de ámbito inferior. Los ascensos de trabajadores que impliquen mando o confianza son de libre designación del empresario. Los convenios colectivos de ámbito inferior pueden determinar las categorías o grupos de trabajadores con funciones que impliquen mando o confianza.

Se establece que los sistemas de promoción profesional que puedan establecer las empresas, deberán ser objetivos y neutros para evitar discriminaciones y tener en cuenta la composición de la plantilla y los perfiles disponibles para el puesto de trabajo, teniendo en cuenta que estamos en un sector muy masculinizado.

Se permite la polivalencia funcional entre Divisiones del mismo Grupo Profesional, teniendo en cuenta las competencias del trabajador para el desarrollo de las nuevas funciones o en ausencia de éstas la obligación de formarse en dichas tareas.

Para reforzar el objetivo de Igualdad, se recoge la obligación de que el encuadramiento de los trabajadores en los Grupos Profesionales sea objetivo y neutral como garantía de la ausencia de discriminaciones por sexo o de carácter salarial.

Se incluye la modificación del art. 14.2 y 3 ET efectuada por el RD-Ley 6/2019 de Igualdad laboral, para establecer expresamente la nulidad de la rescisión del contrato de una emba-