

**CONTENIDO, AFECTACIÓN Y
REMISIONES A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN EL
II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL**

*José Luis Vicente Blázquez
Director Relaciones Laborales*

Texto revisado y ampliado a:

17.01.2017

El I Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), suscrito por Confemetal, CC.OO de Industria y la Federación de Industria de MCA-UGT, el día 29 de marzo de 2016, y negociado al amparo de lo dispuesto en el Título III del ET, fue publicado en el BOE el pasado 11 de agosto de 2016, por Resolución de 25 de julio de 2016 de la Dirección General de Empleo.

Dicha Resolución registró y publicó el Acta de la Comisión Negociadora, en la que se adoptó el acuerdo de transformar en Convenio Colectivo Estatal el anterior Acuerdo Estatal del Sector del Metal. Se trataba de un cambio relevante en la naturaleza jurídica de un texto normativo, que era la suma de un conjunto de acuerdos sobre materias concretas, deficientemente articulado y negociado con anterioridad a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral.

Tras dicha transformación en convenio colectivo se hacía necesaria y urgente por seguridad jurídica la publicación del mismo en el BOE, ya que no contábamos con un texto normativo estructurado y renovado que le diera existencia real.

Con dicho objetivo, tras el proceso de negociación correspondiente, al que fueron llamados los sindicatos más representativos del Sector de ámbito estatal (CCOO, UGT, ELA, LAB y CIG), Confemetal, CCOO Industria y UGT-FICA, suscribieron el 24 de marzo de 2017 el Acta de la Comisión Negociadora que refunde y actualiza el texto de dicho convenio colectivo con la denominación de II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM). Publicado por Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo en el BOE de 19 junio de 2017, teniendo éste eficacia jurídica normativa y efectos aplicativos “erga omnes”.

Así, aunque se denomina II CEM, es en realidad el primer convenio colectivo estatal que se publica como tal en el BOE, haciendo efectivo el principio de publicidad exigido a los convenios colectivos estatutarios.

El II CEM entró en vigor el día 1 de enero de 2017, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de ese año, a partir del cual queda denunciado automáticamente. El convenio estatal es ultratractivo, ya que finalizada su vigencia continua vigente hasta que sea sustituido por otro.

La eficacia personal general o “erga omnes” del CEM, al igual que la del resto de convenios colectivos estatutarios, implica que obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito territorial y funcional, aunque no pertenezcan a las organizaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio.

La eficacia jurídica normativa del CEM conlleva su aplicación automática e imperativa a las empresas y trabajadores afectados, lo que excluye la posibilidad de un contrato de trabajo que establezca condiciones contrarias a las establecidas en el mismo o renuncias de los trabajadores, o que se sometan a mecanismos de aceptación individual. El incumplimiento de lo establecido en el CEM por parte de los trabajadores y los empresarios individuales acarrea para estos una responsabilidad exigible judicialmente.

Actualmente la negociación colectiva de la Industria del Metal la conforman, además del CEM, 62 convenios colectivos sectoriales provinciales, de los cuales 51 se autodenominan “Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica”, “Convenio Colectivo del Sector del Metal”, “Convenio Colectivo para la Industria del Metal”,...

Del total, 7 convenios son de Comunidad Autónoma Uniprovincial y 2 de Ciudad Autónoma. El resto, 41, tienen como ámbito funcional la provincia.

Igualmente, en el sector de la Industria del Metal, existen otros 11 convenios referidos a actividades generalmente incluidas en el ámbito funcional de los convenios para la Industria Siderometalúrgica, pero que han sido dotados de una regulación específica y autónoma dentro del Sector, en calidad de actividades subsectoriales. Así, existen 6 convenios provinciales subsectoriales de Talleres de Reparación de Vehículos (Asturias, Navarra, La Rioja –que comprende también el mantenimiento y la ITV–, Málaga y Huelva; 2 convenios subsectoriales de Fontanería y Afines (Navarra y Vizcaya); 1 convenio de Cuchillería y Afines (Albacete) y 2 convenios provinciales subsectoriales de Montajes (Asturias y Huelva). A los que hay que añadir unos 500 convenios de empresa.

También continúan perviviendo en numerosos convenios colectivos provinciales, tanto la OLIS, pese a su derogación el año 1988, como el Convenio General del Metal (CGM) suscrito por UGT y Confemetal en 1987, y que tenía eficacia limitada, ambos rescatados, pero sobre todo la OLIS, como derecho supletorio pactado por éstos.

Sobre dicha estructura negocial pretende incidir el CEM y así, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83.2 ET, las organizaciones sindicales y empresariales signatarias como sujetos más representativos de carácter estatal, han fijado la estructura de la negociación colectiva del Sector, pactando en el artículo 10 del CEM, que éste se estructura en los siguientes ámbitos y niveles de negociación:

- 1) **Ámbito Estatal:** Comprende todo el ámbito territorial español: el CEM
- 2) **Ámbito Territorial y subsectorial.** Comprende los convenios colectivo siguientes:
 - a) Los convenios colectivos sectoriales actualmente existentes
 - b) Los convenios sectoriales que pudieran establecerse en el marco de una Comunidad Autónoma que sustituyan a los provinciales
 - c) Los convenios subsectoriales actualmente existentes, incluidos en el ámbito funcional del presente convenio (CEM)
- 3) **Ámbito de empresa.** Comprende los convenios o acuerdos colectivos de eficacia general, actualmente existentes o que se puedan acordar en una empresa o grupo de empresas.

Confemetal, CCOO Industria y UGT-FICA, mediante esta estructura negocial, pretenden evitar el nacimiento de nuevas unidades de negociación provinciales o subsectoriales en el Sector, para no contribuir más a su fragmentación y con ello eludir la negociación en cascada, permitiendo únicamente en el ámbito territorial la existencia de convenios colectivos autonómicos y siempre que estos sustituyan a los actuales convenios provinciales.

Por lo que se refiere a su contenido, alcance y afectación, siguiendo lo establecido en el artículo 84.4 del ET, y en el Capítulo II del CEM, relativo a la estructura negociadora del Sector del Metal, **son materias de competencia exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación las siguientes:**

- El período de prueba
- Las modalidades de contratación

- La clasificación profesional
- La jornada máxima anual de trabajo
- El régimen disciplinario
- Las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales
- La movilidad geográfica

Igualmente, las partes firmantes del CEM han acordado reservar para su negociación en el ámbito estatal las siguientes materias comunes:

- 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 del Órgano Paritario para la prevención de riesgos laborales.
- Programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción y para el resto de trabajadores del Sector del Metal.
- Forma de acreditar la formación específica recibida por los trabajadores del Sector del Metal.
- Diseño, ejecución y expedición de la Tarjeta Profesional del Sector del Metal.
- Procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos.
- Regulación de la Comisión Paritaria del Convenio.

Todas estas materias señaladas han sido objeto de negociación entre Confemetal, CC.OO y UGT, así como también las relativas al Salario Mínimo Sectorial, Inaplicación de Condiciones de Trabajo, Igualdad, y otras relacionadas con la formación en materia preventiva, tanto para los trabajadores del Sector que trabajan en obras de construcción, como para el resto, figurando su regulación y el alcance de su afectación en el propio CEM.

El art. 84.4 ET establece que el período de prueba, las modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica), no están disponibles por las partes “en el ámbito de una Comunidad Autónoma”, salvo que resultase de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal.

Sobre esta cuestión el profesor Salvador del Rey¹ mantiene que a pesar de que el art. 83.2 ET y el art. 84.3 no establecen una distinción jerárquica entre el nivel estatal y el de Comunidad Autónoma, lo cierto es que el estatal, *“al disponer de la posibilidad de determinar las materias que se pueden negociar en los distintos niveles, es el que ostenta el máximo poder de determinación en la estructura supremempresarial de la negociación colectiva”*, dotándole el ET del máximo poder decisorio.

Con el objetivo de preservar la vigencia de los convenios colectivos provinciales, si se da el supuesto de pérdida de la ultraactividad previsto en el art. 86.3 ET, y reducir al máximo

¹ “Estructura de la negociación colectiva, prioridad aplicativa del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la Reforma Laboral de 2012”. Colección Informes y Estudios. Ministerio de Empleo.

los bloqueos en su negociación, el CEM insta a las partes negociadoras de estos a la renovación y actualización de los mismos. Cada parte negociadora de dichos convenios puede decidir que la negociación está agotada y, en este caso, pueden instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario de la Comisión Paritaria Estatal, o bien pueden acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos.

Transcurrido un año desde la denuncia de un convenio sin que se hubiera acordado uno nuevo o dictado laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia, aplicándose según el art. 86.3 ET, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

El CEM es ese convenio colectivo de ámbito superior que se aplica cuando un convenio colectivo provincial pierde su ultraactividad o cuando estando ultractivo no se negocia. Las materias en él reguladas son de aplicación de forma directa.

El Convenio Estatal es, igualmente, derecho supletorio para los convenios colectivos de ámbito de empresa.

Por otra parte, en el Capítulo II, relativo a la estructura negociadora del Sector del Metal, se han fijado las **normas de concurrencia** entre los convenios de sus distintos ámbitos. En relación con la concurrencia convencional que pueda darse entre el CEM y los convenios colectivos de ámbito inferior, el propio CEM establece que las cláusulas contenidas en los convenios colectivos de ámbito inferior al estatal (convenios colectivos provinciales, subsectoriales, autonómicos, o de empresa o grupo de empresas) que regulen todas o alguna de las referidas materias reservadas señaladas, carecen de eficacia, no siendo de aplicación en supuesto alguno, con las excepciones que establece el propio CEM para los convenios colectivos de empresa (dejando a salvo la prioridad aplicativa de estos), o grupo de empresas.

Para las empresas con convenio propio, la Disposición Transitoria Segunda establece que: *“Las empresas que cuenten con convenio propio de empresa, antes de la publicación de este Convenio, quedarán exceptuadas, en todo o en parte, de lo dispuesto en este Convenio Estatal del Sector del Metal si así lo acuerdan, de conformidad con la legislación vigente, y manifiestan de forma expresa”*, y siempre teniendo en cuenta la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. No es ésta una cláusula de inaplicación de las previstas en el art. 82.3 ET, sino de exclusión de lo pactado en el CEM en los términos señalados, y con las salvedades que se señalan más adelante en relación con la formación mínima en prevención de riesgos laborales.

Lo dispuesto en el art. 14 del CEM sobre complementariedad y concurrencia, rige en relación con las materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación, tanto para los convenios colectivos provinciales estatutarios como para los extraestatutarios o de eficacia limitada (casos de Álava y Vizcaya).

Respecto al resto de materias no reservadas al ámbito estatal reguladas en el CEM, en relación con la concurrencia entre éste y los convenios colectivos provinciales extraestatutarios, el principio de prohibición de concurrencia sólo tiene aplicación en el supuesto de colisión de convenios estatutarios que se regula en el art. 84 ET, convenios negociados de acuerdo con el conjunto normativo del Título III del ET.

Esto conlleva que no es aplicable la prohibición de concurrencia cuando se produce una colisión

entre un convenio colectivo estatutario (el CEM) y otro extraestatutario (Álava y Vizcaya). Los posibles conflictos entre ambos se resuelven a través de la aplicación del principio de jerarquía normativa, ya que el convenio estatutario (CEM) tiene la consideración jurídica de fuente del derecho, al contrario que el convenio extraestatutario o de eficacia limitada, que solo afecta por su carácter contractual a las partes que lo suscriben, sus representados y los trabajadores que se adhieran libremente al mismo, por lo que prevalece el convenio estatutario sobre el de eficacia limitada.

A los convenio colectivos extraestatutarios les es de aplicación lo dispuesto en el art. 3.1.c) ET, de manera que es admisible la aplicación de la voluntad de las partes, siempre y cuando no regulen condiciones laborales menos favorables (los de Álava y Vizcaya) que las establecidas en el convenio estatutario (CEM).

En definitiva, el convenio colectivo estatutario puede sufrir una situación de concurrencia con un convenio extraestatutario, siempre y cuando la regulación contractual de éste mejore lo previsto en el convenio estatutario o en acuerdos de empresa.

Un pacto de eficacia limitada no puede prevalecer ni contradecir las disposiciones de un convenio colectivo estatutario (CEM), por razones de jerarquía, de modo que carece de virtualidad en lo que respecta a las cláusulas y condiciones que impliquen, en perjuicio de los trabajadores, regulaciones menos favorables que las establecidas en disposiciones de superior rango, legales, reglamentarias o convencionales.

Así pues, la negociación colectiva extraestatutaria tiene vedada la regulación de materias, cuyo despliegue exija su eficacia general, puesto que el rasgo determinante del convenio extraestatutario es su eficacia limitada, de manera que las materias reservadas al convenio colectivo o, en su defecto, a los acuerdos subsidiarios al convenio por imperativo legal, no pueden regularse mediante estos instrumentos y si lo hicieran incurrirían en nulidad.

Además de las materias reservadas al ámbito estatal de negociación citadas, el CEM también podrá regular los criterios generales de otras materias distintas, criterios que, en su caso, habrán de ser complementados y desarrollados en los niveles inferiores de negociación, ya que el CEM no invade ni pretende invadir las facultades negociadoras de otros ámbitos o unidades de negociación. Dichas materias son las siguientes:

- a) Promoción en el trabajo
- b) Administración de la negociación colectiva
- c) Criterios salariales
- d) Ordenación de la jornada
- e) Igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género
- f) Variaciones anuales
- g) Permisos, licencias y excedencias
- h) Movilidad funcional
- i) Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- j) Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales

Los criterios generales sobre estas materias a día de hoy aún no han sido negociados entre las partes suscriptoras del CEM, aunque existe el compromiso de abordar su negociación a lo largo de la vigencia del CEM.

Igualmente, las partes se obligan a negociar: el mapa de la negociación colectiva sectorial y la sustitución de las normas complementarias de la OLIS de 1973 y 1976 para el subsector de

montaje y mantenimiento.

El CEM aborda la definición de su **ámbito funcional** cumpliendo el mandato del art. 85.3 ET, que considera esta materia como contenido mínimo a incluir en los convenios, acordando las partes negociadoras reservar su negociación al ámbito estatal. El Convenio efectúa una definición genérica del ámbito de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal, mediante una relación enunciativa y no exhaustiva de las actividades del Sector del Metal y enumerando además en su Anexo I los CNAEs del Sector.

Sobre las empresas multiservicios se pacta que también están incluidas todas aquellas empresas, que en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional del CEM, siendo de aplicación éste a los trabajadores que realicen esas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del CEM, aunque ninguna de esas actividades sea principal o prevalente.

En estos dos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en el CEM, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Sobre **período de prueba**, se establece la duración haciéndola depender de cuál sea el grupo profesional en el que ingrese el trabajador.

En **materia de contratación**, el CEM 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.

El contrato de obra o servicio podrá celebrarse para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique la zona de montaje o instalación a efectuar, quedando excluidos los trabajos permanentes. Este contrato se puede concertar para una sola obra o ser vicio por un máximo de 3 años, si bien se pueden simultanear dos obras o servicios diferenciados. El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas no podrá exceder de 4 años.

El CEM permite en los contratos para la formación y el aprendizaje una menor duración (9 meses) a la establecida en el Estatuto (12 meses), pero no agota el margen mínimo (6 meses) que dicha ley otorga a los convenios colectivos estatales o, en su defecto, los de ámbito inferior.

El tiempo mínimo dedicado a formación se amplía el segundo y tercer año al 20%.

En el contrato a tiempo parcial, se permite un mayor número de horas complementarias (hasta un 40% de las horas ordinarias contratadas), respecto al régimen estatutario.

En relación con la **Clasificación Profesional**, es necesario que los convenios colectivos de ámbito inferior adapten la clasificación del CEM a sus propios intereses y más cuando

la DA 9º de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, estableció el plazo de un año (hasta el 8.7.2013), para que los convenios colectivos adaptaran su sistema de clasificación sustituyendo las categorías por grupos profesionales.

Para regular la clasificación profesional es preciso utilizar la negociación colectiva estatutaria, no siendo posible, según la jurisprudencia, utilizar los convenios colectivos extraestatutarios por su eficacia personal limitada, dado que la clasificación profesional ha de aplicarse a todos los trabajadores de la empresa.

La importancia de esta materia es enorme, ya que tanto la prestación laboral exigible, el tratamiento retributivo, el tiempo de prestación del trabajo como la duración del período de prueba y otras condiciones laborales, vienen delimitadas por la adscripción del trabajador a un determinado grupo profesional, de manera que la clasificación profesional, configurada por el convenio colectivo, incide tanto en la organización productiva como en el desarrollo contractual.

La Clasificación del CEM se adelantó a lo que más tarde, en 2012, estableció la Ley 3/2012 de reforma laboral, al ordenar que el sistema de clasificación profesional pase a tener como única referencia el grupo profesional, eliminando el concepto de categoría profesional y definiéndolo en el nuevo artículo 22.2 del ET, en sentido amplio, como aquél que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Así pues, objeto de contrato de trabajo podrá ser la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. De forma que, se amplía la posibilidad de asignar en el contrato funciones de un grupo profesional y funciones inferiores o superiores de otro grupo profesional.

El CEM trata la materia “clasificación profesional” en dos sentidos, en primer lugar, en su Capítulo II relativo a la “Estructura de la negociación colectiva”, reservando al ámbito estatal la negociación en exclusiva de la “Clasificación Profesional” y, en segundo lugar, haciendo efectiva la negociación de la misma, desarrollando su contenido en el Capítulo III del Convenio.

No obstante, con independencia de dicha reserva competencial, según establece el artículo 31 del propio CEM, 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 de clasificación, basado en categorías profesionales, de forma que estos convenios pueden, si lo consideran oportuno, complementar las tareas o funciones relacionadas en cada grupo profesional establecidas en el CEM, para reflejar las características de las empresas o de los subsectores del Metal. También, pueden negociar qué categorías se integran en cada grupo profesional al efectuar la adaptación del Capítulo III del CEM a su ámbito.

El grado de complejidad y la estructura organizativa de las empresas, su tamaño, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de las Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales establecidos en el CEM, flexibilización que se determinará en el acuerdo de implantación y adecuación de dicha clasificación, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

El CEM recomienda también a los negociadores de los ámbitos inferiores, una adaptación paulatina de los aspectos salariales, debido a que si se pactan salario o salarios de grupo, o niveles salariales, pueden producirse deslizamientos no deseados por la representación empresarial que habrá de negociar su tratamiento, ya que debemos partir del principio de neutralidad a la hora de adaptar la clasificación.

Pensando en ello, el CEM ofrece a los negociadores de ámbito inferior su mediación en caso de que se produzcan discrepancias entre las partes.

Por consiguiente, a pesar de la citada reserva convencional, el desarrollo y adaptación de la clasificación profesional del Sector se delega por el CEM a los convenios de ámbito inferior, y puesto que hablamos de “adaptación”, tanto los convenios provinciales, como los de empresa que la apliquen, lo que sí deben es respetar los elementos configuradores del sistema establecido en el CEM.

También, debe tenerse en cuenta, que en materia de clasificación, la letra d) del artículo 84.2 del ET, establece que los convenios de empresa tendrán prioridad aplicativa en relación con “la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores”; lo cual supone reconocer a este nivel de negociación (posibilidad que el art. 84.4 ET niega en cambio el convenio colectivo autonómico), la facultad de afectar al sistema de clasificación establecido en el CEM, esto es, los convenios de empresa pueden descolgarse de éste.

El sistema de clasificación está relacionado estrechamente con los ascensos y con la formación profesional (art. 17; 24.2; y 23.3 ET).

Sobre la **duración máxima de la jornada** ordinaria de trabajo para el Sector del Metal, se ha determinado que ésta es, en cómputo anual, la establecida actualmente en los convenios colectivos sectoriales y subsectoriales de ámbito inferior, pudiendo estos establecer jornadas inferiores a la máxima anual negociada en su ámbito.

En materia de **Régimen Disciplinario**, además de tipificar las infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, se tipifican y gradúan también los incumplimientos de las obligaciones previstas en el art. 29 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). En los casos de acoso sexual y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción correspondiente, se prevé un procedimiento de actuación que debe llevarse a cabo por la Dirección de empresa.

El CEM 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.

La **movilidad geográfica** de los trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo, móviles o itinerantes, será objeto de una regulación específica en la Mesa del Sector de Montaje y Mantenimiento.

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.

Se regulan en los traslados, aspectos como la permuta, reagrupamiento familiar, mutuo acuerdo, haciéndolos depender de las necesidades del servicio y, por tanto, del acuerdo entre las partes. En los desplazamientos por causas objetivas, se fija la figura del voluntario. No obstante, no es obligatoria la aceptación por la empresa, ya que la decisión final corresponde a ésta.

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

En materia de **formación y cualificación**, las partes consideran esencial el desarrollo y actualización de la formación, orientación e inserción profesional de los trabajadores.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 4.2.b) del ET sobre que los trabajadores tienen derecho *“A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”* y art. 23.2 ET sobre que *“En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos (de promoción y formación profesional), que se acomodaran a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo”*, se podrá negociar un sistema autónomo, solidario, objetivo y transparente complementario del actual modelo de Formación Profesional para el Empleo (FPE), que asegure una formación de calidad, flexible y adaptada a las necesidades de las empresas y trabajadores del Sector.

Con dicha finalidad se prevé la posibilidad de que los contenidos formativos a impartir puedan financiarse a través de una cuota sectorial de formación.

En materia de **normas mínimas sobre prevención de riesgos laborales**, el objetivo del Convenio es tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el Sector.

Se establece que la empresa facilitara a los Delegados de Prevención y a los componentes del Comité de Seguridad y Salud una formación equiparable al nivel básico de 50 horas. Conforme a lo recomendado sobre manipulación manual de cargas por el INSHT, la carga máxima que podrá manipular individualmente un trabajador es de 25 kg.

Igualmente, para facilitar el cumplimiento de lo establecido en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y el objetivo de reducir la siniestralidad en el Sector y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, además de regular la formación en prevención de riesgos laborales de los trabajadores de las empresas del Sector que trabajan en obras de construcción (Capítulo XVIII), el CEM en su Anexo II establece, como desarrollo de lo pactado en el Capítulo XVII, los contenidos formativos mínimos de carácter obligatorio en materia prevención de riesgos laborales para el resto de los trabajadores del Sector del Metal.

Únicamente, quedan exceptuados de recibir esta última formación, aquellos trabajadores que hubieran recibido por su empresa una formación en prevención de riesgos superior a la mínima pactada en el Convenio Estatal, para los cuales se establece la posibilidad de que

se pueda solicitar de manera conjunta por la empresa y la RLT, al Órgano Paritario para la prevención de riesgos laborales de la FMF, mediante escrito debidamente razonado, su validación.

También estarían excluidos aquellos trabajadores cubiertos por convenios de empresa, negociados antes de la publicación del CEM en el BOE (19.06.2017), ya que la Disposición Transitoria Segunda establece que estas empresas quedan exceptuadas, en todo o en parte, de lo dispuesto en el CEM, si así lo acuerdan, de conformidad con la legislación vigente, y lo manifiesten de forma expresa.

Dicha Disposición Transitoria Segunda utiliza la palabra “exceptuar”, no habla de descuelgue. No estamos ante un supuesto de inaplicación de condiciones de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de las enumeradas en el art. 82.3 ET, condiciones que están tasadas, y entre las que no se encuentra la prevención de riesgos laborales (que como se sabe es una materia de derecho necesario mínimo indisponible).

El “descuelgue” exige la negociación entre la empresa y la RLT, y seguir el procedimiento establecido en dicho art. 82.3 ET. Por otra parte, el acuerdo de inaplicación tiene una duración temporal que coincide con la vigencia del convenio en cuestión.

La Disposición Transitoria Segunda del CEM permite, en principio, la “exclusión” de lo pactado (en todo o en parte) en el mismo a las empresas con convenio propio anterior a 19.06.2017, previo acuerdo entre éstas y la RLT, manifestado de forma expresa, por ejemplo: en el convenio colectivo o en el Acta de firma de éste. Al no ser una cláusula de “descuelgue” no dice nada sobre la necesidad de que concurra alguna de las causas señaladas en el art. 82.3 ET, ni sobre la duración de la exclusión. Tampoco exige la comunicación de dicha decisión a la Comisión Paritaria del CEM.

Ahora bien, respecto a que las empresas puedan pactar con la RLT la exclusión de la regulación de la formación mínima en prevención de riesgos laborales del CEM surgen dudas razonables, ya que la Constitución Española (CE) en su art. 40.2 señala que: “*los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo*”. Esta tutela estatal de la seguridad y salud implica la eliminación de todas aquellas situaciones que supongan o puedan suponer una agresión a la salud pública, y la promoción de condiciones para la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo su base también en el art. 15 CE, que establece el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral.

La LPRL es la norma general básica en materia preventiva, así como también las disposiciones que la desarrollan o complementan, entre ellas “*cuantas otras normas legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito*”.

La seguridad e higiene en el trabajo tiene por objeto la tutela integral de la salud del trabajador o lo que es lo mismo, la protección de su vida y su integridad física y moral. En este sentido, el art. 15 CE proyectaría su eficacia protectora sustrayendo de modo absoluto los bienes jurídicos “vida” e “integridad física y moral” de los eventuales lesiones que en ellos pudieran causarse y que fueran debidos, entre otras, a las necesidades de la organización productiva.

El art. 84.2 ET no enumera a la Seguridad y Salud en el Trabajo entre las materias sobre la que los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa, pero sí la menciona entre las relacionadas

en el art. 84.4 ET reservadas a la negociación en el ámbito estatal.

Dada la especial tutela constitucional de la salud y seguridad de los trabajadores, y la deuda de seguridad que ello implica para el empresario con el trabajador al tener esta relación (derecho del trabajador y correlativo deber del empresario), naturaleza contractual y al establecer la LPRL que su contenido y el de la normativa que la desarrolla, tienen carácter de derecho necesario mínimo indisponible, “pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos” (en este caso el CEM), parece que no estaría permitida la exclusión sin más de lo dispuesto en el Convenio Estatal sobre formación mínima en materia preventiva para los trabajadores del Sector del Metal, a no ser que dichos convenios de empresa establezcan para los trabajadores afectados por estos, una formación sobre prevención de riesgos laborales igual o superior a la pactada en dicho Convenio Estatal.

Por otra parte, las empresas deben saber que la formación establecida del CEM no exime ni garantiza el cumplimiento ante la autoridad laboral de la obligación legal establecida en el art. 19 LPRL, pero sí facilita su cumplimiento.

Los contenidos formativos sobre prevención de riesgos laborales establecidos en el Anexo II del CEM, van dirigidos a los siguientes trabajadores del Sector del Metal:

- a) El personal directivo
- b) El personal de oficina
- c) Los trabajadores de áreas de producción y/o mantenimiento
- d) Los trabajadores con funciones preventivas de nivel básico

La formación para directivos de empresa tendrá una duración mínima de 6 horas, presenciales o en teleformación, y estará referida a cuestiones como: la integración de la prevención en la gestión de la empresa; obligaciones y responsabilidades; costes de accidentalidad y rentabilidad de la prevención; legislación y normativa básica en prevención y seguridad vial.

La formación para el personal de oficina tendrá una duración de 6 horas, presenciales o en teleformación, y estará conformada por los siguientes contenidos mínimos: definición de los trabajos; técnicas preventivas; medidas auxiliares, equipos y herramientas; derechos y obligaciones; y seguridad vial. La formación preventiva para este colectivo de trabajadores incidirá en los riesgos derivados del uso de pantallas de visualización de datos; posturas incorrectas; fatiga mental y visual; riesgo de incendios y contactos eléctricos; y aspectos de seguridad vial centrados en los trabajadores de área comercial.

La formación para trabajadores de las áreas de producción y/o mantenimiento tendrá una duración mínima de 20 horas, y se impartirá de manera presencial, de las cuales 12 horas serán de carácter común o troncal y 8 horas de carácter específico sobre la actividad que se desarrolle, con el siguiente contenido:

- **Parte troncal o común:** de las 12 horas de la parte troncal, 9 estarán dedicadas a las tareas siguientes: verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno; interferencias entre actividades; derechos y obligaciones; y seguridad vial.

Las restantes 3 horas estarán dedicadas a primeros auxilios y medidas de emergencia.

- **Parte específica:** tendrá una duración de 8 horas y versará sobre los siguientes contenidos:

definición de los trabajos; técnicas preventivas específicas centrada en la actividad desempeñada; y medidas auxiliares, equipos y herramientas.

Las áreas de producción y/o mantenimiento y, en concreto, la formación de oficios específicos para los que se regula una formación mínima preventiva, son los siguientes:

- Las actividades del CNAE 24: entre otras, trabajos de fabricación, producción y transformación del hierro, del acero y de los metales no férreos, y primera transformación (fabricación del acero, fundición de metales, fabricación de moldes, fabricación de tubos y similares).
- Las actividades del CNAE 30.1 y 33.15: trabajos de construcción, reparación y mantenimiento naval en astilleros y muelles.
- Operarios en trabajos de forja.
- Operarios en trabajos de soldadura y oxicorte.
- Operarios de máquinas de mecanizado por arranque de viruta.
- Operarios de máquinas de mecanizado por abrasión.
- Operarios de máquinas de mecanizado por deformación y corte del metal.
- Operarios en actividades de tratamientos superficiales de las piezas de metal: desengrasado, limpieza, decapado, recubrimiento, pintura.
- Operarios en actividades de premontaje, montaje, cambio de formato y ensamblaje en fábricas.
- Trabajos de carpintería metálica.
- Operarios en trabajos de joyería.
- Trabajos de mecánica, mantenimiento y reparación de máquinas, equipos industriales y/o equipos electromecánicos (industria aeroespacial, etc.).
- Trabajos en talleres de reparación de vehículos.
- Trabajos de instalación, mantenimiento y reparación de equipos informáticos, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información, redes de información y datos (TICs).
- Instaladores y reparadores de líneas y equipos eléctricos.
- Trabajos de fontanería, instalaciones de calefacción-climatización, instalaciones de agua caliente sanitaria e instalaciones solares térmicas.
- Trabajos de mantenimiento, reparación e instalación de ascensores.
- Trabajos de aislamiento e impermeabilización.
- Trabajos de montaje de estructuras tubulares.
- Trabajos de construcción y mantenimiento de vías férreas.
- Trabajos de instalaciones, mantenimiento y reparación de infraestructuras de telecomunicaciones (TIC y digitalización).
- Trabajos en gasoductos y redes de distribución de gases combustibles.
- Trabajos de otro tipo de instalaciones tales como instalaciones solares fotovoltaicas o instalaciones eólicas.
- Trabajos de recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas.
- Trabajos de control de calidad, verificación e inspección de materias en curso de fabricación y en productos terminados del sector.
- Conductores/transportistas.
- Conductores de carretillas elevadoras.
- Operadores de puente-grúa.
- Operadores de plataformas elevadoras.
- Operarios en almacén y logística y aprovisionamiento en los procesos de fabricación

(incluyendo entre otras actividades el empaquetado, preparación de productos, reprocesado, con la ayuda o no de elementos mecánicos y otras tareas de aprovisionamiento y suministro de materiales y componentes).

- Conductores de grúas móviles autopropulsadas.
- Actividades que no se encuentren expresamente reguladas en este convenio.

La **formación para los trabajadores con funciones preventivas de nivel básico**, tendrá una duración mínima de 50 horas, de las cuales 20 horas, según el caso, impartándose de forma presencial, y las 30 horas restantes en modalidad de teleformación.

La formación mínima establecida en el CEM la deben recibir igualmente todos aquellos trabajadores que realicen actividades incluidas en su ámbito funcional, entre ellos, los trabajadores cedidos por una ETT a una empresa usuaria del Sector, ya que éstos deben disponer de un nivel de protección idéntico al del resto de trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, y también los trabajadores autónomos en los supuestos siguientes:

- **Los autónomos sin trabajadores a su cargo**, cuando sean contratados por una empresa del Sector del Metal para realizar obras o servicios en sus instalaciones, que sean consideradas como propia actividad. La empresa tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva por parte del autónomo, entre ella la establecida en el CEM.
- **Los autónomos sin trabajadores a su cargo, que compartan centro de trabajo con empresas del Sector del Metal o sean subcontratados** por una empresa del Sector, deben cumplir con el art. 24 LPRL sobre coordinación de actividades empresariales y para ello deben tener la formación mínima establecida en el CEM.
- **Los autónomos con trabajadores a su cargo**, deben garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y si realizan actividades incluidas en el ámbito funcional del CEM, formar a los trabajadores y así mismos, de acuerdo con lo dispuesto en el CEM
- **Los autónomos sin trabajadores a su cargo**, que no compartan centro de trabajo con ninguna empresa y no realicen trabajos como subcontrata de otras empresas del Sector del Metal, no se les aplicaca la LPRL ni, por lo tanto, el CEM.

Como se ha señalado, la formación en técnicas preventivas específicas atenderá de forma preeminente a los riesgos y medidas preventivas que estén vinculados a la actividad que se desempeñe, teniendo en cuenta que cuando la actividad principal del trabajador esté formada por varias actividades vinculadas a diferentes oficios, éste deberá recibir la formación que aglutine el mayor porcentaje o tiempo de la prestación laboral. En todo caso, en el plazo de tres años deberá recibir una formación que abarque las distintas actividades que conforman la prestación general del puesto de trabajo.

Las posibles actividades en el área de producción y/o mantenimiento, nuevas o tradicionales, del Sector del Metal, cuyos contenidos formativos no hayan sido aún regulados en el CEM, deberán tener una formación similar y de igual duración que las ya establecidas, debiendo ser impartidas también de manera presencial. No obstante, las partes interesadas de estos oficios nuevos o tradicionales, del Sector, podrán solicitar a la Comisión Paritaria del Sector del Metal que proponga a la Comisión Negociadora la inclusión o establecimiento de esos contenidos formativos.

En el art. 89.5 del CEM se establece que al objeto de evitar duplicidades en la formación de los trabajadores, aquellos que hayan recibido la formación preventiva prevista para los trabajadores del Sector que realizan su actividad en obras de construcción, y realicen con

posterioridad su actividad en lugar distinto a aquellas o viceversa, la formación que posean será objeto de reconocimiento según lo establecido en el Anexo IV.

La Disposición Adicional Segunda establece que la formación recibida por los trabajadores del Sector del Metal (esto es, aquellos que no entran en obras de construcción) antes de la entrada en vigor del CEM, será equivalente a la regulada en el Anexo II descrita más arriba, siempre que abarque los contenidos formativos y la duración de ésta.

La nueva formación establecida en el CEM para los trabajadores del Sector del Metal que no entran en obras de construcción, deberá impartirse por las empresas en el plazo máximo de 3 años, a razón de al menos un sexto de sus plantillas por cada semestre y ello desde la entrada en vigor de los contenidos formativos el 1 de octubre de 2017.

El procedimiento para la solicitud de la Tarjeta Profesional del Sector del Metal, los derechos y obligaciones de su titular, así como la homologación de las entidades formativas que impartan dicha formación, es el mismo que el establecido en el CEM para los trabajadores del Sector que trabajan en obras de construcción, con las modificaciones que pueda establecer al respecto la FMF en relación con los plazos de comunicación de las acciones formativas que se tenga previsto impartir.

El art. 89.1.e) del CEM establece la impartición obligatoria de una **acción de reciclaje** de una duración mínima de 4 horas a impartir cada 3 años, de forma presencial o en teleformación para directivos y personal de oficina, consistiendo en los mismos contenidos fijados a los directivos, personal de oficina o la parte específica del oficio o actividad relacionado en los apartados anteriores (C-1 a C-32 del Anexo II del CEM).

La **formación de reciclaje** debe impartirse también antes de la incorporación del trabajador al puesto de trabajo, cuando éste haya estado de manera continuada alejado del Sector durante al menos un año.

Para los trabajadores del Sector del Metal que realizan su actividad en obras de construcción, se dispone en la Disposición Transitoria Cuarta que cuando hubieran transcurrido 3 años, contados a partir del 1.10.2017, desde la finalización de la formación en materia preventiva recibida por el trabajador, las empresas dispondrán de un máximo de 18 meses para impartir la acción de reciclaje prevista en el artículo 108 para las mismas: responsables y técnico de ejecución; mandos intermedios; personal administrativo; y personal de oficio, todos los contenidos se impartirán de manera presencial a excepción de los dirigidos a los administrativos que podrá ser en teleformación.

Cuando la actividad principal del trabajador esté formada por varias actividades vinculada a diferentes oficios, el reciclaje se atenderá a que la formación abarque todos los riesgos y medidas preventivas asociadas a los mismos.

Las organizaciones firmantes se adhieren al **V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC)** y dentro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), la Comisión Paritaria del Sector del Metal se constituye en Órgano Específico de Mediación y Arbitraje, órgano al que podrán someterse los conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación del AESM, así como los conflictos que regula el art. 4 del ASAC.

Se establece un **salario mínimo sectorial**, salario que para cada grupo, nivel o categoría

profesional será el último salario establecido en el correspondiente convenio sectorial de aplicación en las empresas en que aquel salario sea de aplicación.

Igualmente, se regula la **inaplicación de condiciones de trabajo**, señalando que las partes legitimadas podrán proceder previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el CEM en las materias y forma establecidas en el art. 82.3 ET.

El procedimiento para la inaplicación de las condiciones previstas en el CEM y para la solución de conflictos es el siguiente:

- Las partes deben hacer constar por escrito a la Comisión Paritaria las divergencias que les separan, las gestiones realizadas y los puntos concretos sobre los que interesa la mediación.
- La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de 4 días desde la recepción de la documentación.
- La resolución se formaliza por escrito, en el plazo máximo de siete días.

En **materia de igualdad**, el CEM 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 discriminación por orientación o identidad sexual, edad, raza, etc., acciones positivas y medidas para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, planes de igualdad y acoso. Se creará una Comisión Sectorial de Igualdad.

Por lo que se refiere a la **Comisión Paritaria del Sector del Metal**, además de las funciones clásicas de interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado en el CEM, puede mediar en las discrepancias o bloqueos que se produzcan en los convenios de ámbito inferior al estatal, en relación con las materias que aún estando reservadas al ámbito estatal se ha dispuesto que su desarrollo se realice en ámbitos inferiores.

También, puede mediar en cualquier momento de la negociación de un convenio colectivo de ámbito inferior, cuando lo pidan ambas partes, o cuando lo pida una sola si quedan 3 meses o menos para agotar la negociación, o cuando haya problemas de preservación de la vigencia de los convenios colectivos, en este último supuesto, cada una de las partes podrá instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario de la Comisión Paritaria Estatal.

El CEM regula un **órgano paritario** para la prevención de riesgos laborales con el objetivo de divulgar e informar, principalmente, a las pymes mediante visitas sobre los riesgos profesionales existente en el Sector. Este Órgano Paritario ejerce el control y verificación de lo establecido en el CEM en materia de prevención de riesgos laborales, entre sus funciones está la verificación de lo dispuesto en el art. 89.6 del Convenio.

El CEM, en su Anexo VIII, establece una relación de **ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos** que no pueden ser realizados por trabajadores, puestos a disposición por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal, por su especial peligrosidad.

En el Capítulo IX las partes negociadoras declaran que el subsector de Instalaciones de Telefonía por sus características requiere de una regulación específica en materias como: prevención de riesgos, empleo, subcontratación, trabajo en fines de semana y festivos,

productividad, etc.

En materia de prevención se atienen a lo dispuesto en el CEM en sus Capítulos XVII y XVIII.

Por lo que se refiere a los convenios colectivos sectoriales provinciales y subsectoriales, o, en su caso, a los convenios de empresa, y dado que el CEM no agota la negociación de las materias reservadas a su ámbito por el ET, y por las partes que lo suscriben, sino que efectúa numerosas remisiones a la negociación colectiva de ámbito inferior para que concreten o precisen, aspectos específicos, no generales, de dichas materias reservadas, estos pueden pactar en su ámbito las cuestiones siguientes, según el CEM:

A) En materia de ámbito funcional:

Art. 2. Ámbito Funcional.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesorio), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

B) En materia de clasificación profesional:

Art. 31. Adaptación en Ámbitos Inferiores.

- Art. 31.1. La aplicación de la Clasificación Profesional requiere un proceso de adaptación negociada en los ámbitos inferiores de negociación.*
- Art. 31.2.3. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales descritas en el presente Convenio, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.*

Art. 32. Implantación

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente sistema de Clasificación Profesional.

Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los

aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar en niveles inferiores su negociación para establecer salario o salarios de grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este Capítulo.

C) En materia de régimen disciplinario:

Art. 47. Faltas graves

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

D) En materia de período de prueba:

Art. 28 Resolución o desistimiento del contrato

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o en su defecto, en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los convenios de empresa.

E) En materia de movilidad geográfica:

Art. 33. Concepto y requisitos

Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, los convenios colectivos o acuerdos de empresa, podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores.

Art. 34. Traslados

- Art. 34.1.4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa. La empresa informará, por escrito, al trabajador, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación al trabajador o trabajadores afectados por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas que estén establecidas en el convenio colectivo de aplicación. Durante los siete primeros días, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar trabajadores voluntarios para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la empresa aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.*

- *Art. 34.3. Conceptos compensatorios. En los casos de traslados por razones objetivas, las compensaciones económicas, que puedan proceder, serán las establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior.*

Art. 35. Desplazamientos

- *Art. 35.1. Concepto y requisitos. El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo sectorial de aplicación de ámbito inferior.*
- *Art. 35.2. Desplazamiento transnacional de trabajadores. Los convenios colectivos de ámbito inferior, o los acuerdos de empresa podrán establecer las condiciones, regulación y compensación de gastos que se originen.*

F) En materia de modalidades de contratación:

Art. 20. Contrato eventual

Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán delimitar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

G) En materia de jornada máxima anual de trabajo:

Art. 37. Duración máxima de la Jornada Laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el Sector del Metal será, en cómputo anual, la establecida actualmente en los convenios colectivos sectoriales o subsectoriales de ámbito inferior, enumerados en el artículo 10.2.

Si se estableciesen convenios colectivos sectoriales, en el marco de una Comunidad Autónoma, que sustituyan a los provinciales o subsectoriales existentes, dichos convenios podrán acordar una jornada máxima anual única, de aplicación en todo el ámbito del nuevo convenio colectivo sectorial.

Los convenios colectivos, o acuerdos, de ámbito inferior sectoriales y subsectoriales podrán establecer jornadas inferiores a la máxima anual establecida en su ámbito, así como su distribución irregular.

H) En materia de órgano paritario para la prevención de riesgos laborales:

Art. 86. Organización y control de visitas a las empresas

- *Art. 86.1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el Órgano Paritario organizará un plan genérico de visitas a las empresas o centros de trabajo, cuyas plantillas se situé entre 6 y*

50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores, que deberá concretarse en las distintas comisiones paritarias para la prevención de riesgos laborales que se constituyan en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, de conformidad con el calendario que estos decidan y de acuerdo con lo señalado en este artículo.

- Art. 86.3. Las visitas se realizarán por las personas que designe la citada comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales de ámbito inferior, a propuesta de las organizaciones que la integran, respetando siempre el principio del paritarismo.

l) En materia salarial:

Art. 38. Salario del Sector

El salario mínimo sectorial para cada grupo, nivel o categoría profesional será el último salario establecido en el correspondiente convenio sectorial que sea de aplicación, en las empresas en que aquel salario sea de aplicación.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones más beneficiosas que se hubieran pactado.

Además de las excepciones específicas a la regla de reserva estatal señaladas y a la invitación a negociar aspectos puntuales de las mismas, los negociadores deben tener muy en cuenta que el artículo 84.2 ET establece 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)).

<i>Materias reservadas al convenio sectorial estatal (art. 84.4 ET)</i>	<i>Materias de prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84.2 ET)</i>
Período de prueba	—
Modalidad de contratación	Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el ET a los convenios de empresa [art. 84.2.e) ET]

Clasificación profesional	Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores [art. 84.2.d) ET]
	La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa [art. 84.2.a) ET]
	El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos [art.84.2.b) ET]
Jornada máxima anual de trabajo	El 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) ET]
	Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal [art. 84.2.f) ET].
Movilidad geográfica	—
Régimen disciplinario	—
Normas mínimas en materia de PRL	—

Igualmente, como se ha señalado, 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)).

Además de las seis materias señaladas sobre las que los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa, la letra g) del art. 84.2 permite, en este caso, al ámbito estatal de negociación (al CEM), pactar más materias de prioridad aplicativa para los convenios de empresa.

Sobre las citadas materias reservadas al ámbito estatal, la ley efectúa numerosas remisiones a la negociación colectiva, bien dispositivizando la regulación de determinadas materias, salvo pacto en contrario, a la negociación colectiva, bien delegando total o parcialmente la regulación de las mismas a la negociación colectiva general, a los convenios colectivos sectoriales, o a los acuerdos de empresa.

A) **Supuestos de dispositivación.** Los supuestos de dispositivación de preceptos legales en relación con lo señalado en el E.T. son los siguientes:

I. En materia de contratación.

- 1) Art. 11.1.b) del E.T.: Dispositiviza relativamente la duración del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, de los convenios sectoriales de ámbito inferior. *Regulado en el CEM.*
- 2) Art. 11.1.d) del E.T.: Dispositiviza la duración del período de prueba del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos en general. *Regulado en el CEM.*
- 3) Art. 11.1.e) del E.T.: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del contrato de trabajo en prácticas respecto de los convenios colectivos en general. *El CEM*

regula dichos porcentajes mínimos.

- 4) Art.11.2.g) del E.T.: Dispositiviza la fijación de la retribución mínima del trabajador en formación respecto de los convenios colectivos en general.
- 5) Art. 12.4.b) del E.T.: Dispositiviza el régimen de interrupciones de la jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial respecto de los convenios en general.
- 6) Art. 14.1 del E.T.: Dispositiviza la duración del periodo de prueba respecto de los convenios colectivos en general. *Regulado en el CEM.*
- 7) Art. 15.1.a) del ET: Dispositiviza la duración máxima del contrato para obra o servicio determinado respecto de los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto, de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior. Lo anterior no obstante, la duración de estos contratos no podrá superar los cuatro años. *Duración que ha sido regulada en el CEM.*
- 8) Art. 15.1.b) del E.T.: Dispositiviza la duración máxima y el cómputo de la duración de los contratos temporales eventuales respecto de los convenios colectivos sectoriales estatales o, en su defecto, de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior. *Duración que ha sido regulada en el CEM.*

II. En materia de tiempo de trabajo.

Art. 34.1 del E.T.: Dispositiviza la duración de la jornada de trabajo respecto de los convenios colectivos en general.

III. En materia de finalización de la vigencia del convenio.

Art. 86.2 del E.T.: Dispositiviza la prórroga automática anual de los convenios colectivos en general. Regulado en el CEM.

El ET dispositiviza, igualmente, otros aspectos además de los señalados, que van más allá de las materias reservadas al ámbito estatal, sobre contratación; jornada de trabajo; vacaciones; horas extraordinarias; realización de funciones superiores a las del grupo profesional; modificación de condiciones de trabajo; excedencias; etc., en concreto, los supuestos establecidos en los siguientes artículos del E.T.: Art. 26.3; Art. 29.1; Art. 34.1; Art. 34.3; Art. 34.4; Art. 35.1; Art. 35.4; Art. 38.2; Art. 39.2; Art. 39.4; Art. 46.3; Art. 49.1.c); Art. 55.1; Art. 69.2; Art. 71.1; Art. 86.2; y Art. 86.3.

B) Supuestos de **delegación legal** en la regulación de materias. Los supuestos de delegación legal al convenio colectivo en la regulación de materias en el E.T. son los siguientes:

I. En materia de contratación.

- 1) Art. 11.1.a) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, a los convenios sectoriales de ámbito inferior el establecimiento de los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de un contrato de trabajo en prácticas. *Regulado en el CEM.*
- 2) Art. 11.3 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la regulación de compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido y la fijación de los criterios y procedimientos tendentes a conseguir una

- presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.
- 3) Art. 12.4.d) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la reducción proporcional de los derechos del trabajador a tiempo parcial en función del tiempo trabajado.
 - 4) Art. 12.4.e) del E.T.: Se remiten a los convenios colectivos en general los procedimientos de conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial y al contrario o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.
 - 5) Art. 12.4.f) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos las medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua.
 - 6) Art. 12.7 e) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general las medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.
 - 7) Art. 15.1.a) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinados.
 - 8) Art. 15.1.b) del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la determinación de las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como la fijación de criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad y la plantilla total de la empresa.
 - 9) Art. 15.5. del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general el establecimiento de requisitos adicionales para prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.
 - 10) Art. 15.7 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general el establecimiento de medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores temporales a la formación profesional continua y de criterios objetivos y compromisos de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
 - 11) Art. 16.2 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general el orden y la forma de llamada de los trabajadores fijos discontinuos.
 - 12) Art. 16.4 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos de ámbito sectorial la utilización en los contratos de fijos discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos.
 - 13) Art. 17.4 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general para establecer medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres a todas las profesiones: reservas y preferencias en las condiciones de contratación, así como en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que en igualdad de condiciones tengan preferencia las personas del sexo menos representado.

II. En materia de clasificación profesional.

Art. 22.1 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general o, en su defecto, a los acuerdos de empresa para establecer el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales. Regulado en el CEM.

III. En materia de jornada.

El Art. 34.1 efectúa remisiones a la negociación colectiva en materia de tiempo de trabajo que afecta a la duración de la jornada, respetando en todo caso duración máxima legal de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La competencia se reconoce a los convenios colectivos en general. El CEM ha negociado esta materia remitiéndose a los convenios colectivos de ámbito inferior.

IV. En materia de movilidad geográfica.

Art. 40.1 del E.T.: Se remite a los convenios colectivos en general la regulación de los gastos propios y de familiares en el caso de movilidad geográfica.

V. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- 1) Art. 2.2: Se remite a la negociación colectiva en general para mejorar y desarrollar las disposiciones de carácter laboral contenidas en la propia Ley y en sus normas reglamentarias.
- 2) Art. 35.4: Dispositiviza los sistemas de designación de los Delegados de Prevención siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores. También se habilita a la negociación colectiva y a los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas para crear órganos específicos de representación con las competencias de los delegados de prevención en ámbitos territoriales más amplios que el de una empresa (delegados sectoriales o territoriales).

VI. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

- 1) Art. 43: Se remite a la negociación colectiva en general para establecer medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- 2) Art. 45: Se establece la obligación de negociar, y en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores se establece el deber de negociar un plan de igualdad, al igual que en aquellas empresas que no alcanzan este umbral mínimo si así viene establecido en el convenio colectivo aplicable. Por último, se establece también el deber de negociar con los representantes de los trabajadores la elaboración y aplicación de un plan de igualdad cuando la autoridad laboral lo acuerde en sustitución de las sanciones accesorias por violación del principio de igualdad.
- 3) Art. 48.1: Se remite a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tales como la elaboración y aplicación de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
- 4) Art. 73: Se remite a la concertación con la representación de los trabajadores para la realización de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

El ET delega en el convenio colectivo (sectorial estatal o en su defecto, sectorial de ámbito inferior; convenios colectivos en general, o en los acuerdos de empresa), además de las materias señaladas, las siguientes que trascienden la reserva genérica convencional del Art. 84.4 ET al ámbito estatal: Art. 23.2; Art. 24.1; Art. 25.1; Art. 26.3; Art. 29.1; Art. 31; Art. 34.2; Art. 34.8; Art. 36.2; Art. 37.3.d); Art. 37.3.e); Art. 37.4; Art. 37.7; Art. 40.1; Art. 42.7; Art. 46.6; Art. 48 bis; Art. 49.1.d); Art. 58.1; Art. 63.3; Art. 64.7.b); Art. 64.7.c); Art.67.1; Art. 68.e); Art. 81; Art. 82.2; Art. 83.2; Art. 85.1; Art. 85.2; y Art. 91.2.

En definitiva, los convenios colectivos de ámbito inferior pueden abordar la negociación de las materias señaladas que convencional (CEM) y legalmente (ET, LPRL y LI) se les encomienda. También, pueden negociar cuando no se trate de materias reservadas al ámbito estatal, o tratándose de ellas no hubieran sido objeto de regulación en el mismo, o éste delegue su negociación al ámbito inferior y, en todos los casos, dejando siempre a salvo los aspectos afectados por la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. Igualmente, podrán negociar las materias no reservadas al ámbito estatal.