

75
ANIVERSARIO
1940 / 2015



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



ABRIL 2016

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Abril 2016



El Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

El pasado 14 de abril se firmaba, por los sindicatos más representativos a nivel estatal y la patronal CONFEMETAL, el nuevo Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM). Un convenio al que alguna nota de prensa y medio de comunicación ha calificado de histórico. Estamos, sin duda, ante la firma de un acuerdo importante. Lo es por la importancia del sector al que se refiere, por el número de trabajadores a los que afectará (en torno a un millón de trabajadores) y también por los elementos novedosos que se derivan de su propia firma y de algunos de los contenidos que incorpora. Una importancia que justifica que le dediquemos unas líneas en este Newsletter, si bien, con la importante advertencia de que el mismo aún no ha sido registrado ni publicado.

Debe reseñarse que no estamos propiamente ante una nueva unidad de negociación. El nuevo convenio supone la modificación, actualización y cambio de denominación del previo Acuerdo Estatal del Sector del Metal (publicado en el BOE de 07-10-2006 aunque con diversas modificaciones posteriores). No obstante, su firma y algunos de los contenidos que incorpora suponen, y este es un elemento a destacar, una cierta reorientación o reacción a algunas de las lógicas derivadas de las últimas reformas laborales.

La propia firma de un convenio de ámbito estatal y, sobre todo, la ordenación que realiza de la estructura negocial, especialmente por lo que se refiere al sostén de la eficacia normativa del convenio provincial supone ir a contracorriente

de unas reformas que, con el objeto de fomentar la adaptabilidad de las condiciones de trabajo, fomentaban la negociación de ámbito empresarial.

En este sentido, seguramente, el cambio más destacado que introduce el CEM es una regulación de la ultraactividad que complementa la prevista en el art. 86.3 del TRLET con el objeto de garantizar que la pérdida de vigencia de los convenios sectoriales provinciales no suponga una situación de vacío normativo convencional.

Así, el CEM no sólo se dota a sí mismo de una ultraactividad indefinida, hasta la obtención de un nuevo convenio, sino que establece una regulación que incide en la ultraactividad de los convenios provinciales que puedan existir (nada más y nada menos que 62). Así, tras indicar, siguiendo lo que ya se deduce del TRLET, que «transcurrido un año desde la denuncia de un convenio colectivo sectorial provincial sin que se hubiera acordado uno nuevo, o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia, siendo de aplicación en este caso el presente convenio colectivo estatal en las materias en el reguladas», añade, y aquí sí con una potente carga innovadora, que «En lo no regulado, los convenios de ámbito inferior que finalicen su vigencia, salvo pacto en contrario, mantendrán la totalidad del articulado hasta que sean sustituidos por un nuevo convenio».

Ha de destacarse que el mantenimiento de las condiciones de trabajo del convenio provincial se produce en lo no regulado por el convenio estatal y «salvo pacto en contrario». De ello se infiere que



- Si la materia está regulada por el convenio estatal debería aplicarse éste, y ello con independencia de cualquier juicio sobre la mayor favorabilidad de una regulación u otra.
- El mantenimiento del articulado «del convenio de ámbito inferior» en lo no regulado por el convenio estatal es «salvo pacto en contrario». Habrá que determinar qué se entiende por tal pero seguramente que debieran ser comprendidos aquellos que son expresivos de limitar temporalmente la duración de la ultraactividad a través de la fijación de un término temporal.
- Que la referencia a los «En lo no regulado, los convenios de ámbito inferior(...）」 se refiere únicamente a los provinciales y no a los de empresa por cuanto es a aquéllos a los que se refiere la frase anterior.

Sin duda, la regulación que efectúa en esta materia el CEM se aleja del espíritu de la reforma del 2012. Sin embargo, una cosa es ir contra el espíritu de la ley y otra cosa muy distinta que sea ilegal. A nuestro juicio, los agentes sociales han hecho uso de los espacios normativos que la regulación del actual art. 86.3 del TRLET deja a la negociación colectiva. Así, en el ejercicio de su autonomía colectiva, parecen haber preferido garantizar certeza sobre el marco normativo tras la finalización de la ultraactividad y una mínima homogeneidad en las condiciones de trabajo sectoriales que la “empresarización” de las condiciones de trabajo y ello, en cualquier caso, respetando la voluntad en contra que se pudiera mantener a nivel provincial.

- Debe destacarse, en cualquier caso, que el CEM ni impide mantener la aplicación de los convenios de empresa que puedan existir, ni constituye un obstáculo para la negociación de nuevos convenios de ese mismo ámbito que podrían beneficiarse de la prioridad aplicativa que, en relación a determinadas materias, les reconoce el art. 84.1 del TRLET.

El otro contenido con mayor capacidad innovadora y que también parece actuar frente a ciertas dinámicas favorecidas por la reforma del 2012, es el que, modificando el ámbito funcional del anterior Acuerdo, establece que «También están afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen actividades o tareas reguladas en este convenio y prestadas en cualquier empresa sujeta al ámbito funcional de este convenio colectivo. Debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones contenidas en el presente convenio, así como las que se regulen en el convenio colectivo de ámbito inferior que le sea de aplicación, en particular la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador». Una cláusula que, según los sujetos negociadores, pretende poner límites a la proliferación de convenios de empresas multiservicios pero que, sin embargo, plantea dudas respecto a su aplicabilidad y operatividad.

Por último, deben destacarse otras novedades incorporadas por el CEM:

- También vinculado a la ultraactividad se establece un salario mínimo sectorial. El establecimiento se hace por referencia al fijado por cada uno de los convenios provinciales en su ámbito pero implica que éstos salarios estarán garantizados con independencia de la vigencia o no del convenio de ámbito inferior.
- Se amplían las competencias de la comisión paritaria del convenio. Así y con el objeto de contribuir a resolver las situaciones de bloqueo negociador que se puedan producir a nivel provincial podrá intervenir a iniciativa de cualquiera de las partes e incluso tendrá capacidad para citarlas e intervenir cuando haya transcurrido un año desde la denuncia y no se haya llegado a un acuerdo.



- En materia de igualdad, se incluye un capítulo que recoge el compromiso de desarrollar un marco normativo sectorial que garantice el derecho fundamental a la igualdad de trato y no discriminación.

- En materia de salud laboral, el nuevo convenio acuerda extender la tarjeta profesional del metal a todo el sector para poder trabajar a través de una formación específica.

A propósito del 28 de abril: día mundial de la seguridad y salud en el trabajo.

El pasado 28 de abril fue el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo. Un buen día para recordar la trascendencia que esta materia tiene desde las más diversas perspectivas. Sin duda, y en primer lugar, en orden a la tutela de la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras, pero también para la protección y promoción de la productividad y eficiencia de nuestras empresas. Se ha avanzado mucho en los últimos años. La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), ahora hace poco más de 20 años, constituyó un auténtico punto de inflexión para operar un cambio en las lógicas, principios y prácticas hasta entonces dominantes. Los últimos datos publicados revelan que si bien desde 2006 el número de accidentes en jornada se ha reducido un 50,7%, habiéndose reducido consecutivamente desde 2007 hasta 2013, en los dos últimos años se ha producido un cambio de tendencia. Así, en 2014 los accidentes laborales se incrementaron en un 5% (424.625), mientras que en 2015 se vuelve a producir un segundo incremento del 5,8% con un total de 449.223 accidentes. Un incremento que se produce en todas las CCAA y en todos los sectores.

Sin duda, se ha producido un importante avance

pero aún existe camino por recorrer en una materia que requiere, como la propia LPRL indica, una «acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva» y «la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores». Al hilo de ello es necesario dar cuenta de dos recientes sentencias del Tribunal Supremo en relación a esta materia.

Así, la STS de 16 de febrero de 2016 (Rec. 250/2014) en la que se confirma una sentencia de la Audiencia Nacional en la que se declara la necesidad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales en una importante entidad financiera, que ello se haga conforme métodos de evaluación adecuados y con la participación y consulta de los trabajadores. O la STS de 24 de febrero de 2016 (Rec. 79/2015) por la que el Tribunal Supremo reconoce el derecho de los delegados de prevención a acceder a la información resultante de la investigación de los accidentes de trabajo que pueden producirse en la empresa. Dicha investigación está incluida entre la documentación que, según el art. 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), debe estar a disposición de la autoridad laboral.



Prórroga del Programa de Activación para el Empleo.

En el BOE del pasado 16 de abril se publicaba el Real Decreto-ley 1/2016, de 15 de abril, por el que se prorroga el Programa de Activación para el Empleo por un año y, por ende, la posibilidad de obtener la ayuda económica de 426 euros mensuales para parados de larga duración con cargas familiares que se establecía en aquella norma.

La nueva norma, con el objeto de ampliar

los posibles beneficiarios, modifica uno de los requisitos del programa al establecer el 1 de abril de 2016 como fecha en la que el demandante debe de estar inscrito como demandante de empleo.

Según datos del Ministerio, a fecha de 31 de marzo de 2016, se ha atendido a través de este programa a un total de 161.583 desempleados de larga duración, de los que 99.410 se han beneficiado de la ayuda económica de 6 meses.

A propósito de la aportación empresarial a los planes y fondos de pensiones. STS de 13 de octubre de 2015 y 18 de noviembre de 2015.

En las sentencias reseñadas el Tribunal Supremo adopta una visión amplia y flexible en la configuración de este tipo de aportaciones. Así, en la primera, se admite que la regulación del plan de pensiones tenga efectos diferentes en función de la fecha de alta en la empresa, mientras que en la segunda se admite que la empresa pueda suspender las aportaciones futuras al amparo de la normativa laboral (vía art 41 TRLET, art. 82.3 del TRLET o renegociación del convenio).

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.