

**75**  
ANIVERSARI  
1940 / 2015



**ANTRÀS**  
ADVOCATS ASSOCIATS

*Des de 1940*



*ABRIL 2016*

**NEWSLETTER**

**INFORMACIONES LABORALES**

Abril 2016



## El Conveni Estatal de la Indústria, la Tecnologia i els Serveis del Sector del Metall.

El 14 d'abril passat, els sindicats més representatius a nivell estatal i la patronal CONFEMETAL van firmar el nou Conveni Estatal de la Indústria, la Tecnologia i els Serveis del Sector del Metall (CEM). Un conveni que alguna nota de premsa i mitjà de comunicació ha qualificat d'històric. Estem, sens dubte, davant la signatura d'un acord important. Ho és per la importància del sector al qual es refereix, pel nombre de treballadors que afectarà (prop d'un milió de treballadors) i també pels elements innovadors que es deriven de la seva pròpia firma i d'alguns dels continguts que incorpora. Tot plegat justifica que li dediquem unes línies en aquest Butlletí, si bé amb l'important advertiment que el conveni encara no ha estat registrat ni publicat.

S'ha de ressenyar que no estem pròpiament davant d'una nova unitat de negociació. El nou conveni suposa la modificació, actualització i canvi de denominació del previ Acord Estatal del Sector del Metall (publicat al BOE del 07-10-2006, encara que amb diverses modificacions posteriors). No obstant això, la seva signatura i alguns dels continguts que incorpora suposen, i aquest és un element a destacar, una certa reorientació o reacció a algunes de les lògiques derivades de les últimes reformes laborals.

La mateixa signatura d'un conveni d'àmbit estatal i, sobretot, l'ordenació que realitza de l'estructura negociadora, especialment pel que fa al suport de l'eficàcia normativa del conveni provincial, suposa anar a contracorrent d'unes

reformes que, amb l'objecte de fomentar l'adaptabilitat de les condicions de treball, fomentaven la negociació d'àmbit empresarial.

En aquest sentit, segurament, el canvi més destacat que introdueix el CEM és una regulació de la ultraactivitat que complementa la prevista en l'art. 86.3 del TRLET amb l'objectiu de garantir que la pèrdua de vigència dels convenis sectorials provincials no suposi una situació de buit normatiu convencional.

Així, el CEM no només es dota a si mateix d'una ultraactivitat indefinida, fins a l'obtenció d'un nou conveni, sinó que estableix una regulació que incideix en la ultraactivitat dels convenis provincials que hi pugui haver (ni més ni menys que 62). Així, després d'indicar, seguint el que ja es dedueix del TRLET, que «transcorregut un any des de la denúncia d'un conveni col·lectiu sectorial provincial sense que se n'hagués acordat un de nou o dictat un laude arbitral, aquell perdrà vigència, i és aplicable a aquest cas el present conveni col·lectiu estatal en les matèries que s'hi regulen», afegeix, i aquí sí amb una potent càrrega innovadora, que «en el que no s'hi regula, els convenis d'àmbit inferior que finalitzin la seva vigència, llevat de pacte en contra, mantindran la totalitat de l'articulat fins que siguin substituïts per un nou conveni».

Cal destacar que el manteniment de les condicions de treball del conveni provincial es produeix en el que no es regula al conveni estatal i «llevat de pacte en contra». D'això s'infereix que



- Si la matèria està regulada pel conveni estatal, s'hauria d'aplicar aquest, i això amb independència de qualsevol judici sobre la major favorabilitat d'una regulació o una altra.
- El manteniment de l'articulat «del conveni d'àmbit inferior» en el que no es regula al conveni estatal és «llevat de pacte en contra». Caldrà determinar què s'entén per això, però segurament que haurien de ser compresos aquells que són expressius de limitar temporalment la durada de la ultraactivitat a través de la fixació d'un terme temporal.
- Que l'expressió «En allò no regulat, els convenis d'àmbit inferior (...)» es refereix únicament als provincials i no als d'empresa, ja que la frase anterior es refereix a aquells.

Sens dubte, la regulació que efectua en aquesta matèria el CEM s'allunya de l'esperit de la reforma del 2012. No obstant això, una cosa és anar contra l'esperit de la llei i una altra cosa molt diferent que sigui il·legal. Al nostre parer, els agents socials han fet ús dels espais normatius que la regulació de l'actual art. 86.3 del TRLET deixa a la negociació col·lectiva. Així, en l'exercici de la seva autonomia col·lectiva, sembla que han preferit garantir certesa sobre el marc normatiu després de la finalització de la ultraactivitat i una mínima homogeneïtat en les condicions de treball sectorials, més que l'"empresarització" de les condicions de treball, i això, en qualsevol cas, respectant la voluntat en contra que es pogués mantenir a nivell provincial.

- Cal destacar, en qualsevol cas, que el CEM ni impedeix mantenir l'aplicació dels convenis d'empresa que puguin existir, ni constitueix un obstacle per a la negociació de nous convenis d'aquest mateix àmbit que podrien beneficiar-se de la prioritat aplicativa que, en relació amb determinades matèries, els reconeix l'art. 84.1 del TRLET.

L'altre contingut amb més capacitat innovadora i que també sembla actuar davant certes dinàmiques afavorides per la reforma del 2012 és el que, modificant l'àmbit funcional de l'anterior Acord, estableix que «també n'estan afectades totes aquelles empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, sempre que sigui amb aportació de personal, realitzin activitats o tasques regulades en aquest conveni i prestades en qualsevol empresa subjecta a l'àmbit funcional d'aquest conveni col·lectiu. En aquests supòsits cal aplicar al personal posat a disposició i durant el temps que aquest es trobi prestant aquests serveis, les condicions contingudes en el present conveni, així com les que es regulin en el conveni col·lectiu d'àmbit inferior que li sigui d'aplicació, en particular la taula salarial que correspongui al grup, categoria o nivell professional de cada treballador». Aquesta clàusula, segons els subjectes negociadors, pretén posar límits a la proliferació de convenis d'empreses multiserveis però que, no obstant, planteja dubtes respecte a la seva aplicabilitat i operativitat.

Finalment, cal destacar altres novetats incorporades pel CEM:

- També vinculat a la ultraactivitat, s'estableix un salari mínim sectorial. L'establiment es fa per referència al fixat per cada un dels convenis provincials en el seu àmbit, però implica que aquests salaris estaran garantits amb independència de la vigència o no del conveni d'àmbit inferior.
- S'amplien les competències de la comissió paritària del conveni. Així, i amb l'objecte de contribuir a resoldre les situacions de bloqueig negociador que es puguin produir a nivell provincial, podrà intervenir a iniciativa de qualsevol de les parts i fins i tot tindrà capacitat per a citar-les i intervenir quan hagi transcorregut un any des de la denúncia i no s'hagi arribat a un acord.



- En matèria d'igualtat, s'inclou un capítol que recull el compromís de desenvolupar un marc normatiu sectorial que garanteixi el dret fonamental a la igualtat de tracte i no-discriminació.

- En matèria de salut laboral, el nou conveni acordat estendre la targeta professional del metall a tot el sector per poder treballar a través d'una formació específica.

---

## **A propòsit del 28 de abril: Dia Mundial de la Seguretat i la Salut en el Treball.**

---

El passat 28 d'abril va ser el Dia Mundial de la Seguretat i la Salut en el Treball. Un bon dia per recordar la transcendència que aquesta matèria té des de les més diverses perspectives. Sens dubte, i en primer lloc, amb vista a la tutela de la salut i la vida dels treballadors i treballadores, però també per a la protecció i promoció de la productivitat i l'eficiència de les nostres empreses. S'ha avançat molt en els últims anys. L'aprovació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), ara fa poc més de 20 anys, va constituir un autèntic punt d'inflexió per operar un canvi en les lògiques, principis i pràctiques fins llavors dominants. Les últimes dades publicades revelen que si bé des del 2006 el nombre d'accidents en jornada s'ha reduït un 50,7%, i s'ha reduït consecutivament des del 2007 fins al 2013, en els dos últims anys s'ha produït un canvi de tendència. Així, el 2014 els accidents laborals es van incrementar en un 5% (424.625), mentre que el 2015 es torna a produir un segon increment del 5,8%, amb un total de 449.223 accidents. Un increment que es produeix en totes les comunitats autònomes i en tots els sectors.

Sens dubte, s'ha produït un important progrés

però encara existeix camí per recórrer en una matèria que requereix, com la mateixa LPRL indica, una «acció permanent de seguiment de l'activitat preventiva» i «l'adopció de les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors». En aquest sentit, cal donar compte de dues sentències recents del Tribunal Suprem en relació amb aquesta matèria.

Així, la STS de 16 de febrer de 2016 (Rec. 250/2014) confirma una sentència de l'Audiència Nacional en la qual es declara la necessitat de realitzar l'avaluació de riscos psicosocials en una important entitat financera, que això es faci d'acord amb mètodes d'avaluació adequats i amb la participació i consulta dels treballadors. I en la STS de 24 de febrer de 2016 (Rec. 79/2015) el Tribunal Suprem reconeix el dret dels delegats de prevenció a accedir a la informació resultant de la investigació dels accidents de treball que poden produir-se en l'empresa. Aquesta investigació està inclosa entre la documentació que, segons l'art. 23 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), ha d'estar a disposició de l'autoritat laboral.



---

## Pròrroga del Programa d'Activació per a l'Ocupació.

---

Al BOE del 16 d'abril passat es publicava el Reial decret llei 1/2016, de 15 d'abril, pel qual es prorroga el Programa d'Activació per a l'Ocupació per un any i, per tant, la possibilitat d'obtenir l'ajuda econòmica de 426 euros mensuals per a aturats de llarga durada amb càrregues familiars que s'establia en aquella norma.

La nova norma, amb l'objectiu d'ampliar els possibles beneficiaris, modifica un dels requisits del

programa establint l'1 d'abril de 2016 com a data en la qual el demandant ha d'estar inscrit com a demandant d'ocupació.

Segons dades del Ministeri, a data de 31 de març de 2016, s'ha atès a través d'aquest programa un total de 161.583 desocupats de llarga durada, dels quals 99.410 s'han beneficiat de l'ajuda econòmica de 6 mesos.

### **A propòsit de l'aportació empresarial als plans i fons de pensions. STS de 13 d'octubre de 2015 i 18 de novembre de 2015.**

*En les sentències ressenyades, el Tribunal Suprem adopta una visió àmplia i flexible en la configuració d'aquest tipus d'aportacions. Així, a la primera, s'admet que la regulació del pla de pensions tingui efectes diferents en funció de la data d'alta a l'empresa, mentre que en la segona s'admet que l'empresa pugui suspendre les aportacions futures a l'empara de la normativa laboral (via art. 41 del TRLET, art. 82.3 del TRLET o renegociació del conveni).*

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](mailto:newsletter@antras.net).