

# **EL CEM: NATURALEZA JURÍDICA, RESERVA COMPETENCIAL, CONTENIDOS Y EXCLUSIONES**

---

*José Luis Vicente Blázquez  
Director Relaciones Laborales*



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, se publicó en el BOE el 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 ese 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, 63 convenios colectivos sectoriales provinciales:

- a) De la Industria y los Servicios: 52 (9 son de Comunidad Autónoma uniprovincial o de

ciudad autónoma y 43 provinciales) y se autodenominan “Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica”, “Convenio Colectivo del Sector del Metal”, “Convenio Colectivo para la Industria del Metal”, etc.

- b) De actividad subsectoriales: 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.

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 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.

Las materias reservadas al ámbito estatal, reguladas en el CEM son, 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.

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.

En relación con la **“clasificación profesional”**, el CEM la aborda, 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 misma y, en segundo lugar desarrollando su contenido en el Capítulo III del Convenio.

Ahora bien, a pesar de dicha reserva convencional, la **Clasificación Profesional** regulada en



el CEM necesita que los convenios colectivos de ámbito inferior la adapten a sus propios intereses.

La Clasificación del CEM se adelantó al mandato de la Ley 3/2012 de reforma laboral, que ordena 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.

Con independencia de la reserva competencial que efectúa el CEM sobre la materia, según establece el artículo 31 del propio CEM, la misma 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.

Sobre esta cuestión, debe recordarse que la DA 9ª 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.

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.

Sobre **movilidad geográfica** se regula en los traslados aspectos como la permuta, el



reagrupamiento familiar, haciéndolos depender de las necesidades del servicio y, por lo tanto, del acuerdo entre las partes. En los traslados colectivos se sigue básicamente lo dispuesto en el art. 40 ET y, en su caso, lo establecido en el convenio provincial.

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 dice que 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.

En materia de **prevención de riesgos laborales**, el CEM regula en su Capítulo XV las “Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales”, señalando que el objetivo básico y prioritario es la protección de la seguridad y salud de los trabajadores del Sector del Metal.

Conforme a lo previsto en los arts. 15 y 16 de la LPRL, el empresario aplicará las medidas comprensivas del deber general de prevención integrando la prevención en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos debe ser evaluado previa información a los Delegados de Prevención.

La empresa facilitará a los Delegados de Prevención y a los componentes del Comité de Seguridad y Salud la formación equiparable al nivel básico de 50 horas.

Las partes negociadoras del CEM recomiendan la creación de Comités Intercentros de Seguridad y Salud. En relación con la coordinación de actividades empresariales, la dirección de la empresa, en cuyo centro de trabajo desarrollen su actividad trabajadores de otras empresas, será quien realice el seguimiento de la aplicación a esos trabajadores de las normas de Seguridad y Salud correspondientes a la actividad, que realizan presentando balance de ello al Comité de Seguridad y Salud.

Se regulan también las situaciones especiales de riesgo para embarazadas. Respecto a la carga máxima que podrá manipular individualmente un trabajador es de 25 kg. Se establecen límites de aplicación tanto en almacenaje, como en carga de camiones no superior a 1,40 metros, y si se sobrepasa esta altura hasta 1,80 metros.

Se acuerda que si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional un trabajador resultara con disminución de sus aptitudes psicofísicas ocupara en la empresa puestos de trabajo adecuados a su situación. Determinándose entre las partes, empresa y Delegado de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud aquellos trabajadores especialmente sensibles.

El recurso preventivo será designado libremente por la empresa, recayendo sobre el trabajador que ejerza mando directo sobre un conjunto de trabajadores, o si las tareas se prestan por un número reducido de trabajadores, la designación recaerá sobre el que tenga mayor cualificación.

Igualmente, el CEM establece una formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales para reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva, tanto de los

trabajadores que realizan su actividad en obras de construcción, como para el resto de trabajadores del Sector.

Únicamente, quedan exceptuados de recibir esta formación mínima sobre prevención de riesgos laborales, los siguientes trabajadores del Sector:

- 1) Aquellos 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 por la empresa, previa consulta a la RLT, al Órgano Paritario para la Prevención de Riesgos Laborales de la FMF, mediante escrito debidamente razonado, su validación.

Es la empresa quien debe valorar si la formación impartida es equivalente a la establecida en el CEM. El art. 89.6 está pensado para solicitar la validación de la formación que se está impartiendo o se va a impartir a los trabajadores, pero por coherencia, si ya se ha impartido dicha formación, la validación de la misma afecta, como es lógico, a esta formación.

Ahora bien, la Comisión Paritaria del CEM ha acordado por analogía con lo dispuesto en el Anexo VI, la convalidación de la formación de nivel superior, intermedio y básico con los módulos del Anexo II, señalando que la formación impartida antes de la entrada en vigor del CEM, convalida la formación de directivos, personal de oficina y la formación troncal de oficio (12 horas).

La validación debe solicitarse en el modelo oficial correspondiente aprobado por el Órgano Paritario para la Prevención de Riesgos Laborales (disponible en la página Web de la FMF y en la de Confemetal). En el Modelo de solicitud de Validación deben figurar los datos de la entidad solicitante, una exposición razonada de la formación que imparte a los trabajadores, su duración y modalidad, los objetivos y contenidos de la acción, el puesto de trabajo al que se dirija y la justificación de la idoneidad de la acción formativa.

A tal efecto, la entidad que solicite la validación debe presentar la siguiente documentación: copia de la comunicación a la RLT sobre la solicitud de validación de la acción formativa, y/o cualquier otra que considere conveniente.

Igualmente, la entidad se compromete a:

- Comunicar las acciones formativas que vaya a impartir conforme a lo establecido en el art. 94 del CEM
- Incorporar el N° de Resolución de la Validación en todos los diplomas entregados a los trabajadores participantes que realicen la acción formativa aprobada con indicación previa que valida la formación de oficio
- El pago de una tasa de validación

- 2) También estarían excluidos aquellos trabajadores cubiertos por convenios de empresa, preexistentes 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, esto es, el Estatuto de los Trabajadores, bien con la representación unitaria (Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso), o bien con la representación sindical (las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos que tengan representación en el Comité de Empresa o en los Delegados de Personal que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa), y lo manifiesten de forma expresa, lo hagan público, por ejemplo, en el convenio colectivo o en el acta de firma de éste.

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.

Al no ser una cláusula de “descuelgue”, el CEM 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. En todo caso, no puede haber causa que permita eludir el deber de formar en prevención de riesgos laborales a los trabajadores. Tampoco se exige la comunicación de dicha decisión a la Comisión Paritaria del CEM.

Así pues, 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.

Por otra parte, el art. 84.2 ET no enumera a la Seguridad y Salud en el Trabajo ni tampoco al periodo de prueba, la movilidad geográfica y al régimen disciplinario entre las materias sobre las que los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa, pero sí las menciona entre las relacionadas en el art. 84.4 ET reservadas a la negociación en el ámbito estatal. De forma que el art. 11.1 del CEM, siguiendo dicho precepto estatutario se ha reservado la negociación de “las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales” y de las restantes materias

citadas.

El CEM como convenio sectorial estatal ha establecido unas condiciones mínimas en prevención de riesgos laborales que los convenios colectivos de ámbito inferior pueden mejorar, pero no empeorar, o incumplir. El art. 2.2 LPRL dice que “las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos de ámbito inferior”.

En definitiva, 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, en cuyo caso, como se ha dicho, podrían solicitar la validación de la misma a la FMF.

En materia de mediación, 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.

El CEM también 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.

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 Anexo VIII del CEM 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.

Por último, en el Capítulo IX las partes negociadoras dejan abierta la puerta para que el subsector de Instalaciones de **Telefonía**, por sus características, inicie la negociación de una regulación específica en materias como: prevención de riesgos, empleo, subcontratación, trabajo en fines de semana y festivos, productividad, etc.

Enero, 2019